جامعة مؤتة

كلية الدراسات العليا

المناخ الأخلاقي السائد وعلاقته بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم

إعداد الطالبة

رانية ياسين النسور

إشراف

الأستاذ الدكتور حسن الطعاني

رسالة مقدمة إلى كلية الدراسات العليا

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير

في الإدارة التربوية قسم الأصول والإدارة التربوية

جامعة مؤتة، 2016

المناخ الأخلاقي السائد و علاقته بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة... رانية النسور 2016

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة مؤتة
كلية الدراسات العليا

MUTAH UNIVERSITY
College of Graduate Studies

نموذج رقم (14)

قرار إجازة رسالة جامعية

تقرر إجازة الرسالة المقدمة من الطالبة رانية ياسين النسور الموسومة بـ:

المناخ الاخلاقي السائد وعلاقته بالدافعية لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤته من وجة نظرهم

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في **ادارة تربوية.**

القسم: الأصول والادارة التربوية.

	التوقيع	التاريخ	
أ.د. حسن احمد الطعاني		26/7/2016	مشرفاً ورئيسا
د.عبدالله عزام الجراح		26/7/2016	عضواً
د.خالد احمد الصرايرة		26/7/2016	عضواً
أ.د. سامح محافظه		26/7/2016	عضواً

عميد الدراسات العليا

أ.د. محمد المحاسنة

مؤته – الكرك – الاردن
الرمز البريدي :61710
تلفون :03/2372380-99
فرعي 5328-5330
فاكس 03/2 375694
البريد الالكتروني
الصفحة الالكترونية

MUTAH-KARAK-JORDAN
Postal Code: 61710
TEL :03/2372380-99
Ext. 5328-5330
FAX:03/ 2375694
e-mail: dgs@mutah.edu.jo sedgs@mutah.edu.jo
http://www.mutah.edu.jo/gradest/derasat.htm

الإهداء

اللهم لك الحمدحمداً كثيراً طيباً مباركاً ، ملء السموات وملء الأرض، والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين وعلى من اهتدى بهديه ليوم الدين.

إلى رفيق دربي.... إلى من دفعني نحو العلم وبه أزداد فخراً.... إلى من سار معي نحو الحلم خطوة بخطوة.... ورسم الأمل لكل خطوة خطوتها.... إليك أحضرت شيئاً من الثمر.... فأنت سقائي .... وأنت المطر....

إلى أبنائي وبناتي .... أزهار النرجس التي تفيض حباً وطفولةً ونقاءًوعطراً ... شمعة الأمل المضاءة في حياتي....

إلى روح أمي دُكتب أجمل الكلمات.... وتصاغ أروع العبارات.... وعلى أعتاب فضلها تتكسر الأقلام .... ويبكي الحرف لعجزه عن إيفائها حقها العظيم....جزاك الله الجنة.... إلى روح أمي الطاهرة .... أهدي كل طموحي....

إلى من كلل العرق جبينه.... وشققت الأيام يديه.... إلى من علمني أن الأعمال الكبيرة لا تتم إلا بالصبر والعزيمة.... إلى والدي أطال الله بقاءه....

إلى هؤلاء جميعاً أقدم ثمرة جهدي....

رانية ياسين النسور

الشكر والتقدير

أشكر الله العلي القدير الذي أنعم عليَّ بنعمة العقل والدين. القائل في محكم التنزيل «وَفَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ عَلِيمٌ» (سورة يوسف آية 76). فهو المنعم والمتفضل قبل كل شيء، أشكره أن حقق ما أصبو إليه في إتمام هذه الرسالة على الوجه الذي أرجو أن يرضى به عني.

وأتقدم بخالص الشكر الجزيل والعرفان بالجميل والاحترام والتقدير لمن غمرني بالفضل واختصني بالنصح والارشاد والتوجيه مذ كان الموضوع عنواناً وفكرة إلى أن صار بحثاً إلى أستاذي الدكتور حسن الطعاني فجزاه اللهتعالى عني خيراً .

كما أتقدم بجزيل الشكر– وفاءً وتقديراً واعترافاً مني بالجميل – إلى أساتذتي الأفاضل في قسم الأصول والإدارة التربوية في جامعة مؤتة الذين لم يألوا جهداً في توجيهي وتقديم النصح والمشورة.

وأتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الأساتذة الموقرين أعضاء لجنة المناقشة الكريمة: الأستاذ الدكتور سامح محافظة والدكتور خالد الصرايرة والدكتور عبدالله الجراح، لتفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة وتحملهم عناء قراءتها ومراجعتها، فهم أهل لسد خللها وتقويم معوجها، والإبانة عن مواطن القصور فيها، وإثرائها بملاحظاتهم القيمة.

رانية ياسين النسور

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

قائمة الملاحق

الملخص

المناخ الأخلاقي السائد وعلاقته بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم

رانية ياسين النسور

جامعة مؤتة 2016

هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى المناخ الأخلاقي السائد وعلاقته بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم. تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، والبالغ عددهم(612) عضواً للعام الدراسي 2016/2015 إذ تكونت عينة الدراسة من (267) عضو هيئة تدريس في جامعة مؤتة. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة فقد تم تطوير أداتين لجمع البيانات: الأداة الأولى تتعلق بالمناخ الأخلاقي، والأداة الثانية تتعلق بالدافعية. وبعد التأكد من صدقهما وثباتهما وتطبيق الأداتين على أفراد العينة، تم التوصل إلى النتائج الآتية:

1. أن مستوى المناخ الأخلاقي ومستوى الدافعية في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء مرتفعاً.
2. وجود علاقة ارتباطية بين مستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة ومستوى الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس.
3. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر تخصص الكلية على مستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة.
4. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر متغيري النوع الاجتماعي والرتبة الأكاديمية على مستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة.
5. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر النوع الاجتماعي على مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم.
6. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر متغيري الرتبة الأكاديمية وتخصص الكلية على مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم.

Abstract

Dominant Moral climate and its relationship with motivation among the faculty members at Mutah University from their point of view

Rania al- Nsour

Mutah University 2016

This study aimed to identify the level of prevalent moral climate and its relationship with the level of motivation among faculty members at Mutah University from their point of view. Population consisted of (612) members of the academic year 2015/2016. The study sample consisted of (267) members. To achieve the objectives of the study the researcher developed two tools for data collection: first tool related to the moral climate, and the second tool related to the motivation. Findings revealed that:

1. The level of moral climate and the level of motivation at Mutah University from the point of view of faculty members came high.
2. The presence of correlation between the level of moral climate in Mutah University and the level of motivation of faculty members.
3. There are statistically significant differences at($\alpha \leq 0.05$) attributed to the impact the college on the prevailing moral climate at Mutah University.
4. There were no statistically significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) attributed to the impact of the variables of gender and academic rank on the moral climate at Mutah University.
5. There were statistically significant differences at($\alpha \leq 0.05$) attributed to the effect of gender at the level of motivation of faculty members at Mutah University.
6. There were no statistically significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) attributed to the impact of the academic rank and college at the level of motivation of the faculty members at Mutah University.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

1.1 المقدمة

يعد التعليم بشكل عام والتعليم العالي بشكل خاص أداة للنهوض بالمجتمعات، ذلك أنه يستهدف رقي الإنسان وتحسين ظروف معيشته، والارتقاء بالمجتمع من خلال تزويد الإنسان بالمعارف الراقية والمهارات العالية اللازمة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية واللحاق بركب الحضارة المعاصرة التي تشهد انطلاقة علمية وتكنولوجية غير مسبوقة.

ويشكل التعليم العالي في الأردن معلماً بارزاً يشهد على ذلك النهضة العلمية الكبيرة منذ بدأ تأسيس الجامعة الأردنية عام 1962م، وتتالت بعدها الجامعات الحكومية الأخرى حتى بلغ عددها عشرجامعات حكومية، كما بـُ دئ بالسماح للقطاع الخاص بإنشاء الجامعات الأهلية، من خلال شركات تجارية خاصة عام 1989م، ليصبح عددها تسع عشرة جامعة أهلية.

وتواجه الجامعات الأردنية، ومن بينها جامعة مؤتة، تحديات مصيرية في هذا القرن، وذلك بفعل التطور الهائل في التكنولوجيا والاتصالات، وما خلفته العولمة من آثار اجتماعية، وأخلاقية، وضرورة امتلاك القدرة على التعامل الناجح مع العولمة وآثارها السلبية فيما يتعلق بالهوية الوطنية والخصوصية الثقافية والاجتماعية والاقتصادية.

تلقي هذه المتطلبات عبئاً على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وتفرض تغيراً في الدور الذي يجب أن يؤدوه. فإن أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، هم قلبها النابض، وهم ذراعها لتنفيذ مهامها على أكمل وجه، فهي تستند عليهم في تأدية دورها المأمول. ولا شك في أن جودة أداء الأستاذ الجامعي للمهام الملقاة على عاتقه من أحد العناصر الحاسمة، وبالغة الأثر في تحسين مخرجات الجامعة وجودتها.(شحاته وأبو عميرة،1994).

وقد جاءت أهمية دور الجامعات وما يمكن أن تحدثه من تغيير في الأنماط السلوكية والفكرية والاجتماعية، كما برزت أهمية دور الأستاذ الجامعي المتعمق في تخصصه، الجاد في مسلكه العلمي، والعفيف في اتجاهه الفردي والاجتماعي فهو: بؤرة العلم والمعرفة وإشعاع الأخلاق والقيم النبيلة. (الشيخلي،1999).

وتنمو وتزدهر الجامعات والمؤسسات من خلال توفر مجموعة من الأخلاقيات التي تسود في تلك المنظمات، وإذا كانت المجتمعات تقوم بالاستناد إلى المعايير الأخلاقية المستمدة من الدين والتراث حتى تنضبط وتستمر، فإن الجامعات أيضاً تحتاج إلى معايير أخلاقية وقيم معينة تضبط العمل بها، وتستمد منها مقومات حياتها واستمرارها.

لذلك تهتم المؤسسات الداعمة للعملية التربوية ببناء الفرد الفاعل الذي يسهم في تطوير مجتمعه لمواكبة التحولات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتربوية، وترتقي بنوعية حياته وزيادة رفاهيته وتنمية مقدرته على تطوير ذاته، لذا توصف المؤسسات الداعمة للعملية التربوية بأنها تسير وفق رؤية ورسالة واضحتين وملتزمتين بقيم أخلاقية تحكم العلاقات بين العاملين، وتضع السياسات التي يسير العمل بموجبها، وتهتم بتحفيز دافعية العاملين فيها للإسهام في تحقيق أهدافها، ونتيجة لما تشهده النظم التربوية المعاصرة من زيادة في مسؤولياتها وزيادة في توقعات الأداء المطلوب منها، لهذا كان لابد من دراسة للعوامل التنظيمية التي تؤثر في أداء المؤسسات على اختلاف أنواعها ومستوياتها للمساعدة على تلبية المسؤوليات و التوقعات بكفاءة (الشريفي وآخرون،2013).

ومن بين العوامل التنظيمية والمفاهيم الجديدة التي يجب مراعاتها في المؤسسات مفهوم المناخ الأخلاقي (Moral Climate) الذي يعرف بأنه: تصورات العاملين تجاه الأفعال الأخلاقية المناسبة والسياسات التي تم رصدها داخل مكان العمل (حسن،2001)، وسرعان ما وجد هذا المفهوم طريقه إلى المؤسسات التعليمية، إذ يمثل العامل الأخلاقي أحد العوامل الرئيسية في العملية التعليمية لكونه أساساً ينطلق منه العديد من النشاطات والممارسات في المؤسسات التربوية.

ويمثل المناخ الأخلاقي الإطار الحيوي الذي قد يؤثر في عملية تحقيق الأهداف في الجامعات، ويؤدي دوراً مهماً في استقرارها؛ إذ يعكس هذا المناخ طبيعة العلاقات التنظيمية الإيجابية بين أعضاء هيئة التدريس أنفسهم من ناحية، والإدارة وأعضاء هيئة التدريس من ناحية أخرى. وقد يمتد هذا التأثير إلى سير العملية التربوية؛ مما قد ينتج عنه مخرجات نوعية إيجابية (الشريفي وآخرون،2013).

وتتسم الجامعة ذات البعد الأخلاقي بوجود تعاون بين أفراد العمل داخلها، فضلاً عن وجود أهداف وقيم مشتركة واتفاق مفاده أنه داخل سياق تلك القيم والأهداف ستكون هناك أساليب عديدة لتحقيق أهداف الجامعة، لذا يجب أن ترعى جميع الأفراد داخل محيطها، فضلاً عن إعدادها لأفضل الاستراتيجيات وأمثلها لعمليتي التدريس والتعليم، وخدمة المجتمع(أبو طه ومحمد،2009).

والغاية من توفير مناخ أخلاقي وجو عمل مناسب في الجامعات هو إثارة دافعية أعضاء هيئة التدريس لأداء عملهم، فهي تعدّ العامل الحاسم في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة. وتكون دافعية الأفراد في الجامعات بشكل كبير في مناخ أخلاقي صحي يكون فيه الاتجاه نحو تحقيق انجازات أفضل للجامعة. وتؤثر الدافعية في رد فعل الأفراد تجاه أعمالهم وأعمال زملائهم مما يؤثر في انجاز الأفراد ورضاهم عن العمل.

يرجع الاهتمام بدراسة الدافعية نظراً لدورها في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه، وإدراكه للموقف، علاوة على مساعدته في فهم وتفسير سلوك الأفراد، إذ يعد الدافع أساساً في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته، ومستوى أعظم لوجوده الإنساني، مما يرفع من مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات، وهناك ارتباط قوي بين الأداء والدافعية.

وتشير غالبية النظريات الخاصة بالدافعية في مجال العمل إلى الحاجات النفسية العليا والمتعلقة بإدراك الفرد لقيمته، والمفهوم الإيجابي عن نفسه كدوافع يعمل على تحقيقها. ومن الناحية الإجرائية أو السلوكية فإن هذه الحاجات تتمثل في إتاحة الفرصة للأفراد بالمشاركة في القرارات، وتفويض المسؤولية من الرؤساء، والنمو

المهني، والتقدير المعنوي، والتقدم العلمي، وإيجاد الفرص للابتكار والإبداع الشخصي في العمل (الشرقاوي،2000).

لقد تزايد الإهتمام بدراسة المناخ الأخلاقي في ظل التحديات العالمية الجديدة، حيث المنافسة الشديدة، والتطور التكنولوجي والمعرفي السريع، فهذه التحديات تفرض على الجامعات مزيداً من الانفتاح والتجديد والإبداع والتطوير. فدراسة المناخ الأخلاقي تهدف إلى فهم وتفسير سلوك أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، حيث أن وجود مناخ أخلاقي مناسب داخل الجامعة يسهم في تنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس، كما يؤثر عليهم وعلى رفع مستوى أدائهم، ويسعى لتوفير الظروف المناسبة للعمل من الناحيتين المادية والفكرية، وكذلك معرفة العوامل التي قد تحول دون الوصول إلى تحقيق الأهداف المنشودة، وتعزيز السلوكيات الإيجابية وتفادي كل ما قد يؤثر على دافعية العمل داخل الجامعة. وتُعد الدافعية من المؤثرات الأساسية التي تلعب دوراً هاماً وحيوياً في سلوك أعضاء هيئة التدريس، ومن خلالها يمكن خلق الرغبة لديهم في أداء العمل، الأمر الذي يمكن القول أن قدرة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة على تحقيق أهدافهم تعتمد على توفر القدر الكافي من الدافعية للوصول إلى هدف معين، وهي التي تحرك السلوك وتوجهه للغاية التي يقصدها؛ حيث أن الدافعية تجعل عضو هيئة التدريس يميل لأداء العمل مستخدماً ما لديه من قوة ومثابرة، واستغلال إمكاناته وقدراته العقلية من أجل تحقيق النجاح في العمل.

ونظراً لأن الغاية من توفير المناخ الأخلاقي وجو عمل مناسب في الجامعة، هو إثارة دافعية أعضاء هيئة التدريس لأداء عملهم، فهي تعدّ العامل الحاسم في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة؛ لذا وجد أنه من الضروري التعرف على المناخ الأخلاقي السائد وعلاقته بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، لما لهذه الفئة من دور فعال في دعم المسيرة التربوية التعليمية ومواكبة التطور.

2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها

يعد المناخ الأخلاقي معياراً يستند إليه للتمييز بين المؤسسات من خلال توفير خصائص معيارية وصفات معينة، تبين للأفراد نوع المؤسسات والقيم السائدة

فيها، وتفرض المعايير والقيم التنظيمية الطريقة التي تُعرض بها المشكلات الأخلاقية، وتعمل على إيجاد مناخ أخلاقي يؤثر في دافعية العاملين ومقدرتهم على القيام بأداء الأشياء الصحيحة(الشريفي وآخرون،2013).

وتتباين المناخات الأخلاقية السائدة في الجامعات، وتتخذ أشكالاً متعددة تبعاً لطبيعة العلاقات القائمة بين أعضاء هيئة التدريس أنفسهم من جهة، ومع الإدارة والعاملين والطلبة من جهة أخرى، وتبعاً لبنود الدساتير الأخلاقية التي توجه عمل أعضاء هيئة التدريس وتساعدهم على التغلب على الظروف الصعبة التي يواجهونها في أثناء تأديتهم لمهامهم.

إن من الطبيعي أن ينعكس المناخ الأخلاقي السائد في أي جامعة على دافعية أعضاء هيئة التدريس وأدائهم لأعمالهم. فالمناخ الأخلاقي داخل المؤسسات التعليمية يسهم إسهاماً واضحاً في تشكيل سلوكات العاملين فيها.

ونظراً لأهمية المناخ الأخلاقي في الجامعة، بوصفه العامل المؤثر في السلوك التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، ونظراً لعدم توفر دراسات سابقة تغطي موضوع المناخ الأخلاقي السائد وعلاقته بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة. فقد جاءت هذه الدراسة لتوضيح ذلك، وتتبلور مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

1. ما مستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها؟
2. ما مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم؟
3. هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة و مستوى الدافعية ؟
4. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة حول مستوى المناخ الأخلاقي السائد من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات (الجنس ، الرتبة الأكاديمية، تخصص الكلية)؟
5. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة تعزى لمتغيرات (الجنس، الرتبة الأكاديمية، تخصص الكلية)؟

3.1 أهمية الدراسة

تنبع أهمية الدراسة من تناولها لمفهوم له دور واضح في العمل الإداري التربوي يتمثل في المناخ الأخلاقي وعلاقته بالدافعية، ويمكن تلخيصها بما يأتي:

الأهمية النظرية: تعد هذه الدراسة إضافة إلى الدراسات التي تناولت المناخ الأخلاقي، وتنبع أهميتها كونها تحدثت عن المناخ الأخلاقي وعلاقته بالدافعية الذي لم يتم تناوله مسبقاً – حسب علم الباحثة– ومن المأمول أن تساعد هذه الدراسة في تكملة ما لم تتناوله الدراسات في هذا المجال.

الأهمية العملية: يتوقع من هذه الدراسة أن تسهم نتائجها في إضافة المعرفة العلمية بموضوع المناخ الأخلاقي وعلاقته بالدافعية في جامعة مؤتة، ويؤمل أن تفيد نتائج هذه الدراسة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والجامعات الأردنية لإعداد البرامج التدريبية في مجال المناخ الأخلاقي، ويمكن أن تكون هذه الدراسة انطلاقاً لأبحاث ودراسات أخرى من خلال تسليط الضوء على المناخ الأخلاقي وعلاقته بمتغيرات أخرى.

4.1 هدف الدراسة

تنبثق عن مشكلة الدراسة الأهداف الآتية:

1. تعرّف مستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها.
2. تعرّف مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم.
3. تعرّف العلاقة بين مستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة ومستوى الدافعية.
4. تعرّف الفروق في مستوى المناخ الأخلاقي في جامعة مؤتة تبعاً لمتغيرات (الجنس، الرتبة الأكاديمية، تخصص الكلية).
5. تعرّف الفروق في مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة تبعاً لمتغيرات (الجنس، الرتبة الأكاديمية، تخصص الكلية).

5.1 مصطلحات الدراسة

المناخ الأخلاقي(Moral Climate)

عرفه سيمز(Sims,1992) بأنه: فهم مشترك أو مجموعة مشتركة من الإدراكات والاستنتاجات عن السلوك الصحيح وكيف تعالج القضايا الأخلاقية.

ويعرف إجرائياً بأنه: جزء من المناخ التنظيمي داخل الجامعة يعكس السياسات والإجراءات التنظيمية الإيجابية ضمن نطاق أخلاقي، ويقاس بالدرجة التي تم الحصول عليها من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات استبانة " المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة" المعتمدة في هذه الدراسة. (أداة الدراسة) ملحق (1)

الدافعية (Motivation):

عرفها(عدس وتوق،2012) بأنها: عبارة عن الحالات الداخلية أو الخارجية للإنسان التي تحرك السلوك وتوجهه نحو هدف أو غرض معين وتحافظ على استمراريته حتى يتحقق ذلك الهدف.

وتعرف إجرائياً بأنها: الرغبة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة في بذل أقصى جهد لتحقيق أهداف الجامعة المرجوة، وتقاس بالدرجة التي تم الحصول عليها من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات استبانة " الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة" المعتمدة في هذه الدراسة. (أداة الدراسة) ملحق (1)

6.1 حدود الدراسة ومحدداتها

نظراً لأهمية بيان حدود الدراسة وتوضيحها؛ للوقوف على الأمور التي تناولتها، وعملت في إطارها، فقد اقتصر تطبيق أدوات الدراسة ضمن الحدود الآتية:

الحدود الموضوعية: طُبقت أداتين للدراسة، الأولى: أداة لقياس مستوى المناخ الأخلاقي واحتوت على 28 فقرة، أما الثانية: أداة لقياس مستوى الدافعية حيث احتوت على26 فقرة وزعت على ثلاثة أبعاد، ملحق(1).

الحدود الزمانية: اقتصرت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة للعام الجامعي (2015 /2016).

الحدود البشرية: طُبقت أدوات الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة.

الحدود المكانية: طُبقت أدوات الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة في مدينة الكرك.

محددات الدراسة:

- تتحدد نتائج هذه الدراسة في ضوء درجة صدق أداتي الدراسة وثباتهما، وموضوعية استجابة أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة عن فقرات الأداتين المعتمدتين في هذه الدراسة، وإن تعميم النتائج لا يتم إلا على المجتمع الذي سحبت منه عينة الدراسة.
- يمكن تعميم النتائج على مجتمعات مشابهة لمجتمع الدراسة في ضوء صدق الأدوات ومعاملات ثباتها وموضوعية المستجيبين لها.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

تناول هذا الفصل عرضاً للأدب النظري ذي العلاقة بالمناخ الأخلاقي والدافعية، فضلاً عن الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيري الدراسة.

1.2 الإطار النظري

الأخلاق:

يرجع أصل كلمة الأخلاق إلى اللفظ اللاتيني Morals، والكلمة اليونانية Ethos التي تعني أشكال التقاليد أو العادات الخاصة بالتصرفات. كذلك يشير المصطلح إلى فلسفة الصواب والخطأ في السلوك والتمييز بين ما هو جيد وما هو سيء(أبوالنصر،2008). ويجدر بنا ونحن نتحدث عن الأخلاق أن نعود للقرآن الكريم الذي يوضح لنا في يسر وسهولة أن الخلق: هو السجية والطبع. فالخلق في اللغة معناه: الطبع والسجية والدين والمروءة(حمزة،2002، ص7).

أما معناه اصطلاحاً : فهو قوة راسخة في الإرادة تنزع إلى اختيار ما هو خير أو اختيار ما هو شر(عبد الحميد والحياري،1985، ص67).

وقد جاء في معجم نور الدين الوسيط أن الأخلاق: هي قيم المجتمع الآمرة بالمعروف والناهية عن المنكر، والأخلاقي: هو ما كان من السلوك الحسن في مجتمع ما متماشياً مع تقاليده وأعرافه الآمرة بالمعروف والناهية عن المنكر(نور الدين،1972، ص70).

كما ورد عند(الشيخلي،1999، ص11) أن الأخلاق Morals نظرية عقلية في الخير والشر.

ويعّرف الإمام الغزالي الأخلاق بقوله: فالخلق عبارة عن هيئة في النفس راسخة، عنها تصدر الأفعال بسهولة ويسر من غير حاجة إلى فكر وروية فإن كانت الهيئة بحيث تصدر الأفعال الجميلة المحمودة عقلاً وشرعاً سميت تلك الهيئة خلقاً حسناً، وإن كان الصادر عنها الأفعال القبيحة سميت الهيئة التي هي المصدر خلقاً سيئاً (الغزالي،1998).

ويعد الخلق عند ابن مسكويه سلوكاً يوصف به الكائن البشري وحده دون غيره من الكائنات الحيوانية. فالخلق فعل وسلوك محمود ومرغوب يصدر عن الإنسان العاقل في أوقات وظروف متكررة، وهو أشبه بالعادة في ثباته وتكراره وفي علاقته بالفكر والعقل، فالخلق: حال للنفس داعية لها إلى أفعالها من غير فكر ولا روية (ابن مسكويه،1981).

وعرف نجم(2006) الأخلاق بأنها: مجموعة من القيم والتعابير التي يعتمدها أفراد المجتمع في التمييز بين ما هو جيد أو ما هو سيء، وبين ما هو صواب وما هو خاطئ، فهي مفهوم الصواب والخطأ في السلوك.

وأوضح كيران(Kiran,2007) أن الأخلاق هي: مجموعة من المبادئ المعيارية للأنماط السلوكية الإنسانية والتي تحكم سلوك الأفراد والمنظمات.

وأشار ناصر(2006) أن الأخلاق تقسم إلى قسمين: منها طبيعي من أصل المزاج كالذي يضحك ضحكاً مفرطاً من أدنى شيء يعجبه، والقسم الثاني مستفاداً بالعادة والتدرب ثم يستمر حتى يصير ملكة وخلقاً . وأوضح أن الإنسان الخلوق: هو الإنسان الخير في حياته الظاهرة والباطنة، الخاصة والعامة، لنفسه ولغيره، لجماعته ومجتمعه على حد سواء.

تعبر الأخلاق عن الضمير الأخلاقي، وهو ذلك التأثير الذي تمارسه الذات الإرادية على مجموع المحتوى العقلي، بحيث تستطيع أن تتحكم في نشاطه، والذي يمثل الرقيب على كل حركة وكل نشاط وكل سلوك، وبناءً عليه فإن الأخلاق هي العمل أو السلوك الذي يصدر عن الفرد وفق قاعدة أو مقياس، وعن عمد واختيار وإرادة(رشوان،2008).

وتتأثر الأخلاق بعوامل عديدة، وتعد البيئة أحد العوامل المؤثرة فيها، وهي تمثل كافة النظم الاجتماعية التي تحيط بالفرد، والتي لها أثرها الفعال، فصلاحها يصلح من مقدرات الفرد واستعداداته(ناصر،2006).

كما تُعد العادة أيضاً ينبوعاً من ينابيع الخلق، ومن هنا فإن المسؤولية الملقاة على عاتق المربين عظيمة في غرس عادات سليمة ممثلة للأخلاق الحميدة في نفوس الأفراد والجماعات. ولا يمكن غض النظر عن أثر الوراثة أيضاً في تكوين الخلق، ففي

كل مكان يرث الأفراد صفات مشتركة من أصولهم، ويكون لهذه الصفات التأثير القوي في تكوين أخلاق المرء وطبعها بطابع معين(التلوع،1995).

وتُعد الأخلاق الهدف الأسمى للتربية كونها تنظم شؤون حياة الفرد وحياة المجتمع، فلكل مجتمع صفات خلقية تناسبه، ومهما تكن درجة تطور هذا المجتمع فإن هناك بعض الأنماط السلوكية مقبولة وأخرى مرفوضة، ويسعى من أجل أن تكون هذه الأنماط السلوكية جزءاً من منظومته الأخلاقية(فهد،2007).

وذكر عثمان (1996) أن هناك أمور مهمة تعين تربية الخلق وتعمل على ترقيته وهي:

1. توسيع دائرة الفكر، فاستقامة الفكر أهم وسيلة لمعرفة ما يحتاجه الإنسان للتعامل مع الآخرين، وإذا ما استعصى عليه الفهم فإن موازين الصواب والخطأ تنقلب لديه.
2. صحبة الأخيار، إذ أن الإنسان يقلد من حوله ويتخلق بأخلاقهم.
3. متابعة سير الأبطال والنابغين، فحياتهم تتمثل أمام الإنسان وتوحي إليه بتقليدهم والاقتداء بهم، وهذه لها دورها الفعال في تربية الخلق.
4. تخصيص الإنسان نفسه لبعض أعمال الخير، ومن خلالها تنمو المحبة بين الناس، فتصبح حياته ملبية لداعي الخير وعاصية لداعي الشر.

ويتضح مما سبق أن مصطلح الأخلاق(Morals) يبحث في المبادئ والمعايير، والأحكام المطلقة التي لا تتبدل أو تتغير تبعاً للمواقف أو الأفراد، فالأخلاق تدرس الطبيعة العامة للسلوك البشري الخلقي في كل جوانبه، وتبحث أيضاً في التمييز بين الصواب، والخير، والفضيلة، والحكمة، والحسن، والاستحسان وما يقابلها من الخطأ، والشر، والاستهجان.

أهمية الأخلاق:

إن الأخلاق شيء ضروري لاتزان شخصية الفرد وتكاملها، وبناء الإرادة لديه في مواجهة الاختيار الصعب، فيختار الفضيلة ويتجنب الرذيلة. وتحفظ الأخلاق للمجتمع هويته واستقراره وأمنه ليتماسك وينهض ويرقى، وإذا ما اختلفت مسيرة الأخلاق فإنها تؤدي إلى ظهور أزمات سياسية واجتماعية واقتصادية وتربوية(فهد،2007).

- وتتوافق الأخلاق مع الاحتياجات البشرية الرئيسة، وهي تجبر المنظمات الالتزام بها في توجهها، لما لها من أهمية تتمثل في كثير من المجالات، ومنها كيران(Kiran,2007):
- تعزيز مصداقية المنظمة مع المرؤوسين.
- تزويد المنظمات بالربح والمنفعة في جميع المجالات.
- المساعدة في تحسين عملية صنع القرار.
- إيجاد المصداقية بين المنظمات والمجتمع.
- المحافظة على المجتمع والبيئة بدرجة أكبر من القوانين والأنظمة.

وتتجه الكتابات الحديثة في موضوع الأخلاق إلى ثلاثة اتجاهات رئيسة، هي(خليفات،2004):

1. الأخلاق الوصفية: تقدم هذه الكتابات تسجيلاً لتطور الفعاليات الخلقية، أي أنها تقوم بوصف العقائد الخلقية السائدة التي يعتنقها الأفراد بالفعل وتتحدث بذلك عن ما هو كائن بالفعل من ممارسات وسلوك خلقي.
2. الأخلاق المعيارية:ويُطلق عليها أيضاً تعاليم خلقية، وأخلاق العرف، والأخلاق العملية، وتتحدث هذه الكتابات عن ما ينبغي أن يكون أو يفعل من ممارسات وأنماط سلوكية، وتضمن عنصر الالتزام بالسلوك الخلقي انطلاقاً من المعايير المعتمدة والمتفق عليها.
3. الأبحاث المنطقية في لغة الأخلاق: وتسمى أيضاً منطق الأخلاق، وما وراء الأخلاق، والأخلاق النظرية، والأخلاق الفلسفية، والأخلاق التحليلية أو النقدية، ونظرية المعرفة الخاصة بالأخلاق، وتبحث في معاني الكلمات الخلقية مثل: الخير، والشر، والفضيلة، والرذيلة.

مكانة الأخلاق في الإسلام:

يعتمد الإسلام على ثلاثة قواعد أساسية هي: العقيدة، والأخلاق، والشريعة، وتعدّ العقيدة والأخلاق من العناصر المشتركة في جميع الأديان، فما أمر به الإسلام من أمهات الفضائل وما نهى عنه من الرذائل هو نفسه ما أمرت به ونهت عنه

رسالات إبراهيم وموسى وعيسى وإخوانهم المرسلين صلوات الله وسلامه عليهم أجمعين.

والأخلاق تعدّ من أهم ما جاء به الإسلام بعد العقيدة والعبادة أو هو الدين كله، ومما يؤكد أن الخلق هو الدين كله ما جاء عن الرسول الكريم–صلى الله عليه وسلم–: " إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق".(ابن حجر العسقلاني،1986).

إن للأخلاق في الإسلام أهمية بالغة، فهي الروح التي تسري في كل تشريعاته من: عبادات وعادات، ومعاملات، ونظم، وآداب، وهي الأصل الثابت في كل أحكامه وأوامره ونواهيه، سواء منها ما تعلق بالفرد، أم بالأسرة، أم بالحكم، أم بالعلاقات الدولية(حمزة،2000).

وقد ذكر الشرافي (2013) أن الأخلاق في الإسلام تتميز بجملة من السمات والخصائص منها:

1. الشمولية: ويقصد بالشمول أن لدائرة الأخلاق في الإسلام من السعة بحيث تغطي شؤون الحياة كلها، فهي ذات صلة بالعقيدة والعبادة والمعاملات ومختلف العلاقات، علاقة الفرد بربه بنفسه وبالأشخاص والأشياء.
2. الجمع بين الواقعية والمثالية: وتعدّ هذه السمة صفة سائدة في أحكام الإسلام بعامة، وفي الأخلاق بخاصة، فهي تأخذ بعين الاعتبار واقع الإنسان من حيث تكوينه وقدراته، وما هنالك من فروق في القدرات بين الأفراد وليس في هذه الأخلاق ما يندر عن التطبيق، بل هي أحكام ميسورة من هذه الشريعة الإسلامية السمحة. أما مثاليتها فتتجلى في دعوتها الإنسان إلى التسامي والتشبه بالملائكة الأطهار حيث وجد الإنسان إلى ذلك سبيلاً .
3. الثبات: الأخلاق لا تعرف التطور، فليس بكل زمان ومكان أخلاق يملك الناس نزعها كما ينزعون ملابسهم، فهي تستمد ثباتها من كونها قيماً وأحكاماً شرعية.
4. الإيجابية: ويقصد بذلك أنها تنشد ما فيه صلاح الإنسان وتحقيق المقصد الإسلامي من الخلق، وهذه الإيجابية نجدها في الحث على الفضائل أو النهي عن الرذائل، فردء المفاسد مقدم على جلب المصالح.

5. الوسطية: ويقصد بها التوسط والاعتدال أو التعادل بين طرفين متكاملين بحيث لا ينفرد أحدهما بتأثير وبطرد الطرف الآخر، وبحيث لا يأخذ أحد الطرفين أكثر من حقه ويعطي على مقابله ويحيف عليه.

مفهوم السلوك الأخلاقي:

التصرف الأخلاقي هو التصرف الذي يتطابق مع المعايير الاجتماعية المقبولة بشكل عام، أما التصرف غير الأخلاقي، فهو التصرف الذي لا يتطابق مع المعايير الاجتماعية المقبولة بشكل عام. ولذلك فإن السلوك الأخلاقي هو السلوك الذي يحكم عليه بأنه جيد وصحيح وعادل وشريف ويستحق الثناء، وإن السلوك غير الأخلاقي هو التصرف الذي يحكم عليه بأنه خاطئ وتوبيخي أو فاشل في تلبية الالتزام (العنزي و الساعدي،2002).

إن الحكم على السلوك على أنه أخلاقي أو غير أخلاقي يستند إلى مبادئ أو قواعد ودلائل نابعة من نظرية أخلاقية محددة أو خصائص الشخص، أو من القيم الاجتماعية. ولذلك فإن تعريف السلوك الأخلاقي يواجه مسألتين شائكتين، الأولى: صعوبة إيجاد معيار للحكم يتفق عليه جميع الأفراد. والثانية: إن ما هو جيد وسيء أو صحيح وخاطئ له معاني مختلفة لأشخاص مختلفين في مجتمعات مختلفة، وإن أكثر التعارض والخلط يأتي من التمييز الموضوعي والذاتي للأخلاق، إذ أن فعل الشخص أخلاقي بشكل ذاتي إذا ما اعتقد الشخص بأن فعله أخلاقي، ويكون فعل الشخص أخلاقي بشكل موضوعي إذا مارس ذلك الشخص فعله بحسب القاعدة أو القانون (العنزي و نعمة،2009).

محددات السلوك الأخلاقي:

إن السلوك الأخلاقي واللاأخلاقي هو نتاج تركيبة معقدة من المؤثرات: الخصائص الشخصية، ومؤثرات تنظيمية داخلية وخارجية.

وسنوجز المحددات الأساسية للسلوك الأخلاقي (راضي وحسن،2010):

- المؤثرات الشخصية: وتتشمل التركيبة الفريدة من الخصائص الشخصية، والقيم، والمبادئ الأخلاقية التي يحملها الشخص، علاوة على التجربة الشخصية الأخلاقية. وتتشكل التجربة الشخصية في هذا المجال عندما يكافئ عن سلوك

محدد أو يعاقب على سلوكيات أخرى، سوف تتولد لديه نزعة شخصية نحو السلوك أخلاقياً أو لا أخلاقياً .

- المؤثرات التنظيمية الداخلية: وهي العوامل التنظيمية التي تعد كمؤشرات للسلوك الأخلاقي للمنظمة وتتضمن ستة عوامل أساسية هي: حجم المنظمة، واستراتيجيتها، وهيكلها التنظيمي، وثقافتها التنظيمية، والضغط المدرك على النتائج، مجموعة القوانين الأخلاقية.
- العوامل الخارجية: وتتكون هذه العوامل من خصائص الصناعة التي تعمل فيها المنظمة مثل ثقافة الصناعة، أو خصائص البيئة العامة مثل الديناميكية، والندرة، والتنوع، وتتضمن أيضاً النظام القانوني/السياسي وثقافة البلد الذي تعمل فيه المنظمة.

أخلاقيات المهنة:

للمهنة آداب سلوك أو آداب لياقة، وهي الأصول العامة للآداب والسلوك الاجتماعي في المهنة التي حددتها اللوائح والقوانين المنظمة لمزاولة هذه المهنة؛ بحيث أن عدم مراعاتها يعرض صاحبها للنفور والنبذ من الأعضاء الآخرين. ولهذا تعدّ آداب سلوك المهنة أحد أشكال الرقابة الاجتماعية التي يمارسها المجتمع الصغير المكون من العاملين في هذه المهنة(التونجي،2011).

ويخضع أصحاب المهن لمجموعة من الالتزامات السلوكية التي يُطلب إليهم القيام بها على أكمل وجه، وذلك مقابل حصولهم على مجموعة من الحقوق والضمانات التي تتكفل المؤسسة بتوفيرها لهم. وتتعدد أنماط السلوك الأخلاقي في مجال العمل المهني مثل الصدق والأمانة والجدارة، ومن أنماط السلوك غير الأخلاقي الغياب المتكرر والرشوة والتحيز (المعاضيدي،2001)

فما المقصود بأخلاقيات المهنة؟

يمكن التعبير عن أخلاقيات المهنة بأنها مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعاً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجابياً أوسلبياً (السكارنه،2009). وتعبر الأخلاق المهنية عن المبادئ والمعايير التي تعد أساساً للسلوك المستحب لدى أفراد المهنة، والتي يتعمد زملاء المهنة الالتزام

بها، وأصبحت هذه الأخلاقيات في الوقت الحاضر تمثل التزاماً اجتماعياً وأدبياً وأخلاقياً تجاه زملاء العمل. ومع تطور المجتمعات، فإن هذه الأخلاقيات تنتقل من كونها أخلاقيات تمثل أعرافاً وتقاليد سائدة في المجتمع إلى أخلاقيات رسمية موضوعة بمدونات أخلاقية قد يقسم عليها الفرد ويلتزم بها ولا يتجاوزها (عبيدات،2000).

يشكل مفهوم أخلاقيات المهنة أحد الضوابط التي تحول دون إخلال بمبدأ الحقوق والواجبات؛ إذ أن المسؤولية في أخلاقيات المهنة تشكل بعداً موضوعياً ، إذ تشمل مسؤولية المهني تجاه متطلبات العمل الفنية والإدارية، وأداء المهمات الموكولة إليه بما يحقق أهداف العمل ذاته سواء أكان عملاً فردياً أم عملاً يتم من خلال المؤسسة، وقد يكون للمسؤولية بُعد شخصي أو نفسي يتصل بالولاء والإخلاص، والالتزام بالقواعد الخلقية مما يتحقق من خلال العمل، ويتعلق هذا البعد بمسؤولية المهني أمام ضميره وقناعاته، والمعايير الخلقية المرتبطة بالعمل ذاته(مرعي وبلقيس،1993).

وتتقسم المسؤولية التي تترتب على أخلاقيات المهنة إلى قسمين كما ذكرها(بدران وحوسة،2000) هما:

1-المسؤولية القانونية: يتعرض الفرد للمسؤولية في حال إخلاله بواجباته المهنية لأنه هو المسؤول عن الأفعال التي يقوم بها، ويقصد بالمسؤولية القانونية الإخلال بواجبات المهنة كما تحددها القوانين والأنظمة التي تحدد الإجراءات والعقوبات التي ينبغي تطبيقها في حال تجاوز المهني لواجباته.

2-المسؤولية الخلقية: هي أوسع من المسؤولية القانونية، والجزاء الذي يترتب على إخلال المهني لواجباته الخلقية يوقع من المجتمع أو الجماعة المهنية، وتتمثل في عدم الاحترام، أو النبذ، أو الاحتقار، أو الذم.

يمكن تحديد أهم مصادر أخلاقيات أي مهنة في (أبو النصر،2008):

1) الأديان السماوية
2) قيم وأخلاقيات المجتمع
3) قيم وأخلاقيات المهن الأخرى
4) نتائج البحوث والدراسات العلمية في مجال الأخلاقيات المهنية

5) الدروس المستفادة من الخبرات العملية عند ممارسة المهنة

6) الدروس المستفادة من الأخطاء المهنية التي يقع فيها الممارسون للمهنة

ويمكن تحديد أهم مصادر أخلاقيات أي مجتمع في(أبو النصر،2008):

1. المعتقدات الدينية
2. تاريخ المجتمع وخبراته
3. الثقافة الوطنية
4. القبيلة والعشيرة والعائلة
5. النظراء والجماعات المرجعية
6. قادة الرأي
7. خبرة العملية التعليمية.

المدونات الأخلاقية:

تعد المدونة الأخلاقية وثيقة تصدرها المنظمة تتضمن مجموعة من القيم والمبادئ ذات العلاقة بما هو مرغوب من السلوك في العمل، وعادةً ما تعبر هذه المدونات عما ينبغي أن يكون من تصرفات المنظمات، مما يجعلها في بعض الأحيان غير واقعية خاصة عند المبالغة في ذلك، كما أن هذه المدونات تتضمن مجموعة قواعد أخلاقية تساعد على التعامل مع المشكلات الأخلاقية التي تواجه المنظمات مراراً، وتؤدي المدونة الأخلاقية إلى التجانس، الوحدة، والتوافق الأخلاقي في العمل في جميع المستويات التنظيمية(نجم،2006).

وهناك نوعان أساسيان للمدونات الأخلاقية كما ورد عند (الغالبي والعامري،2008):

- **المدونات الأخلاقية القائمة على أساس الإذعان:** في إطار هذه المدونات يتم التركيز كثيراً على الجوانب القانونية والمعايير التي تمنع السلوك اللاأخلاقي وذلك من خلال زيادة الرقابة وتجنب العقوبات القانونية.
- **المدونات الأخلاقية القائمة على أساس النزاهة والاستقامة:** تعمل هذه المدونات على تعزيز القيم النظمية وتعريفها، وتعمل على إيجاد بيئة تدعم السلوك الأخلاقي وتؤكد على دعم روح الالتزام لدى العاملين.

لقد ذكر ليتووك(Litwak ,2003) المبادئ التي تنطلق منها المدونات الأخلاقية كما يأتي:

1. الاستقلالية: تعكس درجة معقولة من حرية الاختيار والفعل، وليست هذه الحرية مطلقة بل ترتبط بالكفاية والمسؤولية.
2. عدم الإساءة: يعكس هذا المبدأ ضرورة ابتعاد المهني عن إلحاق الأذى بالآخرين الذين يتعامل معهم .
3. الإحسان: ويتضمن هذا المبدأ قيام المهني بأقصى ما يستطيع من العمل الجيد مع الآخرين، ومساعدتهم لأن يكونوا أكثر فاعلية في ضبط مواقفهم الحياتية.
4. العدالة: وتتمثل في معاملة المهني لجميع الأفراد المتساويين معاملة متساوية، وتقديم معاملة خاصة للأفراد غير المتساويين بحيث لا تتعارض هذه المعاملة الخاصة مع المبادئ الأساسية العامة.
5. الحكمة: وتعني ممارسة المهني للتفكير الناقد، وقيامه بتمحيص أفعاله الخاصة ومضامينها.
6. الاستقامة: يتضمن هذا المبدأ إظهار المهني رغبته الصادقة في العمل، والحفاظ على قيمه الأساسية، والالتزام بالمواقف الخلقية.
7. الاحترام: أي أن يبدي المهني احترامه لوجهات نظر الآخرين وتقديره لها.
8. استحقاق الثقة: أي أن يؤدي المهني عمله بطريقة تدفع الآخرين إلى الاعتماد على تمكنه وجدارته وحكمته ومن ثم يمنحونه ثقتهم.
9. المودة: وتعني أن يتعامل المهني مع الآخرين بطريقة يظهر فيها رعايته لهم، وحرصه على علاقة حميمة معهم.

نظريات الأخلاق:

إن موضوع أخلاقيات العمل يعد من المواضيع المعقدة، إذ نجد أن الأفراد على اختلاف توجهاتهم إنما يحملون آراء متباينة، وهناك اختلافات هامة بينهم حول مكونات السلوكيات الأخلاقية، وكيف يجب أن تتخذ القرارات أو تنجز الأعمال بشكل أخلاقي، وانطلاقاً من ذلك فقد وضع العلماء المختصين في هذا المجال أربع نظريات لوصف الأطر الأخلاقية المستخدمة في المنظمات(العنزي والساعدي،2002).

1. النظرية المنفعية Utilitarianism Theory

وفق وجهة نظر النظرية المنفعية فإن القرار ينبغي أن يتخذ على أساس ما هو جيد لأكبر عدد من الأشخاص. لذلك فالنظرية المنفعية تطالب باختيار تأثيرات الفعل على الأشخاص المتأثرين به بما فيهم الشخص القائم بالفعل، وبالتالي فإن الفعل يكون صحيحاً من الناحية الأخلاقية إذا زادت منافعه الصافية الإجمالية عن المنافع الصافية الإجمالية لأي فعل آخر (العنزي ونعمة،2009).

2. نظرية الحقوق Right Theory

إن أصحاب هذه النظرية يعتقدون بأن كل شخص له حقوق أساسية ينبغي أن تحترم وتصان، مثل حرية التعبير عن الرأي، الخصوصية، المساواة....الخ. وطبقاً لنظرية الحقوق فإن القرار أو السلوك يعد لا أخلاقياً إذا كان يجرد أو يحرم شخصاً من حقوقه الأساسية، وبذلك فإن الخيار الأخلاقي هنا هو الخيار الذي يتجنب انتهاك هذه الحقوق(راضي وحسن،2010).

3. نظرية العدالة Justice Theory

إن الأساس الذي تستند عليه هذه النظرية هو معاملة الأشخاص بعدالة و بإطراد عند اتخاذ القرارات. وإن أي خروج أو انتهاك لهذه القوانين يعد تصرفاً لا أخلاقياً (العنزي والساعدي،2002).

4. نظرية الأنانية Egoism Theory

إن الأشخاص الذين يستندون في قراراتهم الأخلاقية على هذه النظرية يعتقدون بأن المصلحة الشخصية ينبغي أن تعظم ما دامت لا تلحق الضرر بالآخرين. وهذه النظرية مشتقة من المبادئ الرأسمالية. والتقييم وفق هذه النظرية يستند على السعي وراء تحقيق الأشياء المرغوبة من قبل الشخص وتجنب السلبية المؤلمة، وعلى الرغم من أن الأنانية الأخلاقية تسعى لتحقيق المصلحة الذاتية، إلا أن بعض الأنانيين يعتبرون مصالح الآخرين بمثابة طريقة لبلوغ غاياتهم، وأنانيون آخرون يهتمون بمصالح الآخرين لأنهم لا يرغبون بأن يفعل الآخرون نفس الشيء إزاءهم(العنزي ونعمة،2009).

المناخ الأخلاقي:

لقد تطورت دراسة المناخ التنظيمي، والذي يعد المناخ الأخلاقي نمطاً منه من خلال ما توصل إليه علم النفس عن كيفية إدراك الأفراد لبيئتهم ووضعهم لها، فقد توصل العديد من الأبحاث إلى أن بيئة المنظمة تؤثر في القرارات التي تتضمن معضلا ت أخلاقية. فعلى سبيل المثال، كيف تفرض المنظمة المواثيق السلوكية، أو تفشل في فرضها، أو كيف تفرض المنظمة قواعدها وإجراءاتها التي توصف بأنها سلوك مقبول.

يعد المناخ الأخلاقي معياراً يستند إليه للتمييز بين المؤسسات، بناء على توافر خصائص معيارية وصفات معينة، تبين للأفراد نوع المنظمة والقيم السائدة فيها. وتفرض المعايير والقيم التنظيمية الطريقة التي تعرض بها المشكلات الأخلاقية، وتعمل على إيجاد مناخ أخلاقي يؤثر – بشكل كبير – في دافعية العامل ومقدرته على القيام بأداء الشيء الصحيح(الشريفي وآخرون،2013).

يعدّ المناخ الأخلاقي ركيزة أساسية في نجاح أي مؤسسة واستمرارها ومقدرتها على تحقيق أهدافها وعلى التقدم، فإن اعتل أدى ذلك إلى تراجع المنظمة وخسارتها، وعليه فإن إدارة المنظمة الناجحة هي التي تحافظ على مناخها الأخلاقي سليماً ومعافى، فالمناخ الأخلاقي من المفاهيم المركبة عندما يقترن المناخ بالأخلاق، لذا لا بد من تحديد أبعاده المختلفة من تحليل المفردات للمفهوم، وتحديد مكوناته(السعود،2009).

وإن المناخ الأخلاقي ومكوناته السائدة في المؤسسات لا بد من عرضها وتعزيزها وتطويرها لتنعكس على السلوك في العمل، والأداء، واتخاذ القرارات (حسن،2001).

ومن وجهة نظر عبد اللطيف(2006) التي أشارت إلى ارتباط الثقافة التنظيمية بالمناخ الأخلاقي والنسق القيمي للمؤسسة، الأمر الذي يؤدي إلى تعدد الرؤى النظرية التي تعالجها، فالثقافة التنظيمية تعد الرحم الذي يخرج منه المناخ الأخلاقي مع التأكيد على وجود علاقة متبادلة ومعقدة بين الثقافة التنظيمية والمناخ الأخلاقي.

قد عرف سيمز(Sims,1992) المناخ الأخلاقي بأنه فهم مشترك أو مجموعة مشتركة من الإدراكات والاستنتاجات عن السلوك الصحيح وكيف تعالج القضايا الأخلاقية.

لقد وصف كوهن(Cohen,1993) المناخ الأخلاقي بأنه متغير دخيل يمثل وظيفة أساسية للعمليات التنظيمية، ويؤثر في سلوك العاملين ويعكس التوقعات الإدارية. وقد يكون هناك مناخات أخلاقية مختلفة داخل المنظمة الواحدة، ويمكن أن تكون متعددة الأبعاد.

وعرف شنايدر وريتش(Schneider & Reitsch,1991) المناخ الأخلاقي بأنه مجموعة من التفاهمات المشتركة حول السلوك الصحيح وكيف تم التعامل مع القضايا الأخلاقية.

وأوضح د يكرمر(De Cremer,2009) أن المناخ الأخلاقي يزيد من درجة التأثير في العمل وتحسن السلوك الأخلاقي وسياسة العمل إذا كانت هناك قوانين تربط العامل بالعمل وتحقق طلباته بأحسن حال، وذلك يؤثر إيجابياً في الإنتاجية في العمل والرضا في أوساط العاملين من حيث الإبداع وحب العمل.

مبادئ المناخ الأخلاقي:

لقد ذكر السكارنة (2009) المبادئ الأخلاقية التي تحكم سلوك الأفراد داخل منظماتهم:

1- احترام القانون: وهي الخضوع للقواعد القانونية المنظمة للعمل وفقاً للقوانين والأنظمة أو اللوائح والتعليمات الصادرة بموجبها، وتطبيق أحكام القضاء دون تأخير أو إبطاء.

2- **الحيادية:** وهي التصرف فقط بما تمليه الجوانب الموضوعية للقضية المعروضة على الموظف، وتقديم الخدمات والنصيحة بالجودة نفسها للعاملين بغض النظر عن معتقداتهم السياسية المختلفة.

3- **النزاهة:** إن خدمة المواطنين ونيل ثقتهم هما غاية الوظيفة.

وقد أوضح كوشال(Kaushal,2006) أن هناك مبادئ رئيسة لكل حقل أو مهنة في الحياة، تتمثل في الآتي:

أ- الغرض (Purpose) من الموضوع أو الهدف من الموضوع.
ب- وجهة نظر الموضوع(Perspectives) ليتم تأسيس قانون أو مبدأ ليسير عليه
ت- الشخص للوصول إلى الهدف، وبالنهاية يتم تحقيق هدفه.
ث- الصبر لتحقيق الهدف (Patience)
ج- المثابرة(Persistence) فلا بد من وجود معوقات في الطريق إلى الهدف، ويجب أن لا تحد من الوصول إلى تحقيق الهدف.
ح- الاعتداد بالنفس أو الافتخار(Pride)

أنماط المناخ الأخلاقي:

تصنف أنواع المناخ الأخلاقي المحتملة في المنظمات الاجتماعية إلى ستة أنماط، تتمثل في الآتي(الخزاعلة،2014):

أ- **المناخ المهني (Professional Climate)**: المتمحور حول القواعد المهنية، ويتقيد فيه الأفراد بالقواعد والمبادئ التوجيهية المهنية الموضوعة من قبل المنظمة، أو القوانين والأنظمة الموضوعة من الحكومة بوصفها المؤشرات الموجهة إليهم لكيفية التصرف بصورة أخلاقية.

ب- **مناخ الرعاية(Caring Climate)**: المتمحور حول تلبية القوانين والأنظمة، ويهتم الأفراد برعاية مصالح الآخرين، وتحقيق رفاهيتهم سواء كانوا من داخل منظمتهم أم خارجها، إذ يراعون عدم إيقاع ضرر بجميع الأطراف المتأثرة بقراراتهم أو سلوكهم.

ت- **المناخ الأدائي(Instrumental Climate)**: المتمحور حول المصالح الذاتية إذ يضع الأفراد مصالحهم الذاتية في مقدمة اهتماماتهم، ويعملون على تلبيتها حتى تم ذلك على حساب مصالح الآخرين ورفاهيتهم.

ث- مناخ الكفاءة(Efficiency Climate): المتمحور حول الطريق الأنسب للعمل إذ يتقيد الأفراد بالطريقة الصحيحة المحددة لإنجاز مهماتهم الوظيفية انطلاقاً من كونها الطريقة الأكثر كفاءة لإنجاز العمل في المنظمة.

ج- المناخ الاستقلالي(Independence Climate): والذي يمنح الموظف الحرية الكاملة في الاستناد إلى مبادئه الأخلاقية الذاتية، وتشكل مشاعر الأفراد

ومعانيهم الخاصة لما هو صحيح أو خطأ الموجه الأساسي لقراراتهم وسلوكهم في المنظمة.

ح- **المناخ القانوني(Rules Climate):** المتمحور حول اتباع الأفراد في سلوكهم وقراراتهم القواعد والتعليمات الإدارية الموضوعة في منظمتهم أو وحدتهم الإدارية بصورة صارمة.

الدافعية:

يعدّ موضوع الدوافع (Motives) من أكثر الموضوعات أهمية في علم النفس، حيث تمثل مكونات الدافعية عاملاً أساسياً في كل ما قدم علم النفس من نظم وأنساق سيكولوجية حتى الآن، ويرجع الاهتمام الكبير بدراسة الدوافع إلى أن كل سلوك لا بد له من دوافع تكمن وراءه، ولا شك أن معرفتنا بأنفسنا تزداد عمقاً إذا ما عرفنا الدوافع المختلفة التي تدفعنا إلى القيام بأي أعمال نكلف بها، كما أن معرفتنا بالدوافع التي تدفع الآخرين القيام بما يقومون به من أعمال تجعلنا أكثر قدرة على فهم تصرفاتهم وتفسيرها، وتساعد دراسة الدوافع الإنسانية على التنبؤ بالسلوك الإنساني في المواقف المختلفة، كما يمكن أن تستخدم في توجيه سلوك الإنسان إلى وجهات معينة تساعده على تحقيق أهدافه (البدور،2006).

تحقق المؤسسة التربوية – شأنها في ذلك شأن المؤسسات الاجتماعية الأخرى أهدافها وغاياتها بواسطة العنصر البشري. ويشكل المدرسون الجزء الأكبر من هذا العنصر؛ لذا فإن لمشاركتهم الإيجابية واستثمارهم فيما يقومون به الأثر الكبير في الجهود الرامية إلى تحقيق تلك الأهداف. وترجع أهمية الدافعية بهذا الصدد إلى تأمين ذلك النوع من المشاركة والذي يعدّ أحد المتطلبات السلوكية للمؤسسة التربوية. ونظراً للعلاقة التبادلية التي تنشأ بين المدرس ومؤسسته، فإن جهده غالباً ما يتناسب مع مدى ما يُحقق من حاجاتهم الشخصية والمهنية – الدوافع التي يودون تحقيقها من وراء انضمامهم لمهنة التدريس (سميرات ومقابلة،2014).

إن دراسة الدافعية تعنى أساساً بالإجابة عن الأسئلة التالية: لماذا يتصرف الناس على نحوٍ معين؟ لماذا يُقدم الإنسان على سلوك معين؟ لماذا نجد موظفين يكّرسون جهودهم ووقتهم للعمل، بينما نجد آخرين يبذلون أدنى مجهود ممكن؟ لماذا

نجد موظفاً راضياً عن عمله ويستمتع بالقيام بالعمل وموظفاً آخر مستاء ويكره عمله (عياصرة،2006).

وبعد اطلاع الباحثة على العديد من أدبيات الدافعية، وجدت أنه من المهم الحديث عن المواضيع التالية:

مفهوم الدافعية:

بداية تشير كلمة دافعية (Motivation) أن جذورها في الكلمة اللاتينية (Movere) والتي تعني يدفع أو يحرك (To move) في علم النفس، حيث تشتمل دراسة الدافعية على محاولة تحديد الأسباب أو العوامل المحددة للفعل أو السلوك (خليفة،2000).

إن الدافع حالة داخلية عند الفرد توجه سلوكه وتؤثر عليه، وأيضاً إن الدافع هو عامل انفعالي نزوعي يعمل على توجيه سلوك الفرد إلى غرض ما أو هدف معين ويمكن أن يكون الدافع في محتوى الشعور أو اللاشعور (عدس،1998).

وقد عرّف رسلان(2012) أن الدافع (Motives) عبارة عن حالة داخلية لدى الكائن الحي، تؤدي إلى استثارة السلوك واستمراره وتنظيمه وتوجيهه نحو هدف معين، والدوافع بهذا تحتل منزلة خاصة في سيكولوجية التعليم والتعلم.

يشير مصطلح الدوافع (Motivation) إلى مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل إعادة التوازن الذي اختل، فالدافع بهذا المعنى يشير إلى نزعة للوصول إلى هدف معين، وهذا الهدف يكون إرضاء لحاجات داخلية أو حاجات خارجية(توق،2003).

كما تعرف الدافعية بأنها طاقة كامنة في الكائن الحي تعمل على استثارته ليسلك سلوكاً معيناً في العالم الخارجي، ويتم ذلك عن طريق اختيار الاستجابة المفيدة وظيفياً له في عملية تكيفية مع بيئته الخارجية، ووضع هذه الاستجابة في مكان الأسبقية على غيرها من الاستجابات المحتملة مما ينتج عنه إشباع حاجة معينة أو الحصول على هدف معين (باهي وشلبي،1999).

أما الطويل (2001) فعرفها بأنها حالةداخلية لا تُلاحظ مباشرة ولكن يُلاحظ أثرها في السلوك، ولذا فإن دافعية الفرد تستشف من سلوكه في جانبيه اللفظي أو غير اللفظي، فالدافعية مكونة من ظروف نضال أو مكافحة داخلية تنشط الأفراد وتحركهم.

وقد عرّف القريوتي (2000) الدافعية بأنها قوة داخلية تستثير حماس الفرد وتُحرك وتُنشط سلوكه باتجاه معين لتحقيق هدف معين.

الدافعية هي تلك القوى المعقدة والميول والحاجات وحالات التوتر والآليات التي تُحرك وتُحافظ على السلوكات المتعلقة بالعمل باتجاه الأهداف الشخصية هوي ومسكيل(Hoy & Miskel,1991).

الدافعية هي القوة التي تُحرك الفرد لكي يُؤدي العمل، أي قوة الحماس والرغبة روبنز (Robbins,2001).

خصائص الدافعية:

لقد ذكر (الكناني وآخرون،2013)خصائص معينة للدافع يمكن تلخيصها فيما يأتي:

1. لكل دافع هدف أو باعث، وهذا الباعث هو الهدف الخارجي الذي يشبع الدافع، فالطعام باعث يشبع دافع الجوع.
2. لكل دافع عنصر وجداني، فالدوافع يصاحبها انفعالات سواء عند إثارتها أم عند إشباعها أم عدم إشباعها. فهي إذا أثيرت تؤدي إلى توتر نفسي يؤدي إلى الضيق وعندما تشبع تؤدي إلى الارتياح.
3. الدافع يطلق طاقة الفرد ويثير نشاطه فهي القوة المحركة للنشاط.
4. الدافع قوة توجه سلوك الفرد نحو تحقيق هدف يشبعها.
5. الدافع قوة تبقي على السلوك الذي يحقق إشباع الدافع إذا أثير مرة أخرى.
6. تختلف الدوافع باختلاف الأفراد، وأن الدافع الواحد قد يصدر عنه أنواعاً مختلفة من السلوك، كذلك فإن السلوك الواحد المتشابه بين الأفراد قد يصدر عن دوافع مختلفة.

كما ذكر شاويش(1993) خصائص للدافعية وهي على النحو الآتي:

1. الدافعية عملية معقدة التركيب وذلك للأسباب التالية:

أ- حاجات الإنسان وتوقعاته متعددة، تتغير باستمرار وقد تتضارب.
ب- إن إشباع الحاجة قد يؤدي إلى زيادة قوتها وليس إطفاءها.
ت- يصعب فصل الحاجات لدى الفرد عن بعضها، بل تكون عبارة عن مجموعة حاجات.
ث- إن السلوك الهادف لا يشبع في كل الحالات حاجات الفرد.
ج- لا يمكن رؤية الدوافع للعمل.
ح- يشبع الأفراد حاجاتهم بطرق مختلفة.

2. الدافعية ظاهرة متميزة لدى كل فرد بسبب اختلاف كل فرد عن الآخر.
3. الدافعية ذات توجه قصدي: أي أن الفرد يقوم بالعمل باختياره، أي بقصد ذلك.
4. الدافعية عدة وجوه ومظاهر: فقد تناولها الباحثون من عدة جوانب مثل: كيفية تحركها وتوازنها، وكيفية توجهها، وديمومتها أو إيقافها.
5. ثمة نظريات متعددة تفسر الدوافع: نتيجة الدافعية ووجود عدة أوجه ومظاهر لها ظهرت عدة نظريات تفسرها.

أنواع الدوافع:

لا شك في أن دوافع الإنسان كثيرة ومتعددة وقد تختلط مع بعضها البعض في مواقف كثيرة فيكون من الصعب أن نصنف هذه الدوافع أو نقسمها، لكن بعض الباحثين صنف الدوافع إلى نوعين هما(نشواتي،1996):

أولهما: الدوافع الفطرية (الأولية) وهي تشمل كل ما هو فطري موروث مثل الجوع والعطش والحركة، وهذه كما نلاحظ الدوافع ذات الصبغة الفسيولوجية.

ثانيهما: الدوافع المكتسبة (الثانوية) وهي تشمل كل ما هو مكتسب أي ما يكتسبه الإنسان ويتعلمه من خلال تفاعله مع عناصر بيئة إنسانية أو مادية أو معنوية مثل الدافع إلى السيطرة والتسلط والتعاون والتنافس، وهنا نلاحظ الدوافع ذات الصبغة السيكولوجية.

ويمكن تقسيم الدوافع الثانوية (السيكولوجية) المنشأ إلى فئتين متمايزتين هما (الزعبي،2003):

1. الدوافع الداخلية الفردية (Intrinsic Motives) وتمثل أهم الأسس الدافعة للنشاط الذاتي التلقائي للفرد، وتقف خلف انجازاته الأكاديمية أو المهنية العامة.
2. الدوافع الخارجية الاجتماعية (Extrinsic Social Motives) وهي دوافع مركبة تعبر عن نفسها في مختلف المواقف الإنسانية وهي خارجية مكتسبة لكونها تخضع لبواعث وحوافز تنشأ خارج الفرد كما أنها اجتماعية لأنها متعلمة ومكتسبة من المجتمع.

النظريات المفسرة للدافعية:

تثير مسألة طبيعة الدافعية ونظرياتها جدلاً كبيراً بين علماء النفس، ويواجهون في هذا الصدد ما يواجهونه من صعوبات باختلاف نظرتهم للإنسان وللسلوك الإنساني، وباختلاف مبادئ المدارس السيكولوجية التي ينتمون إليها. غير أن أياً من هذه النظريات، رغم إدعاء أصحابها، غير قادرة على إعطاء صورة كاملة عن مفهوم الدافعية (Ball, 1977) إن حقيقة كهذه لا تعني بطبيعة الحال عدم جدوى أو فائدة نظريات الدافعية المتوافرة حالياً وبخاصة في المجال التربوي، بل على العكس، فهي تساعد على فهم أعمق للسلوك الإنساني، وتمكنه من تكوين تصور واضح عنه، نظراً للدور الهام الذي بدأت الدافعية تلعبه خلال العقود القليلة الماضية (المطارنة،2013).

أولاً : النظرية البيولوجية:

تفسر هذه النظرية عملية الدافعية وفقاً لمفهوم الاتزان الداخلي أو تجانس الوسط ويرى العالم "والتر– 1951" صاحب نظرية الاتزان الداخلي أن العمليات البيولوجية وأنماط السلوك تخضع إلى حالة الاختلال في التوازن العضوي، الأمر الذي يسبب استمرار هذه العمليات حتى يتم تحقق التوازن، ويؤكد " والتر" أن الحوافز تنشأ عن عدم التوازن بالاشتراك مع عمليات معرفية، مما يؤدي إلى ظهور السلوك الهادف إلى إشباع الحاجات وإعادة حالة التوازن الداخلي لدى الأفراد (حدة،2013).

ثانياً: نظرية التحليل النفسي:

زعيم هذه النظرية هو "فرويد" الذي يعرف الغريزة بأنها تعبير عن قوة نفسية راسخة تصدر من صميم الكائن العضوي وتنبع أصلاً من حاجات البدن إذ أن هذه

الحاجات تثير توتراً نفسياً، فإما أن تلبى فينخفض التوتر أو تبقى وتتحول إلى اللاشعور وتكبت، وقد طرح فرويد نظريتين للغرائز:

- **نظرية التعارض بين الغرائز الجنسية وغرائز الأنا:** فالإشباع الجنسي يعارضه القلق والإثم والجمالية للأنا، ومن ثم فإن القوى المعارضة للنزاعات الجنسية وهي القوى التي تعمل على ضبط الأنا تسمى(غرائز الأنا) وإذا تفوقت غرائز الأنا على النزاعات الجنسية فإنها تقوم بكبت هذه النزاعات.
- **نظرية التمييز بين غرائز الحياة وغرائز الموت:** فالأولى تهدف إلى بقاء الكائن الحي والثانية على خلافها.

وقد قسم فرويد الجهاز النفسي إلى ثلاثة أقسام هي : الهو، الأنا، والأنا الأعلى.

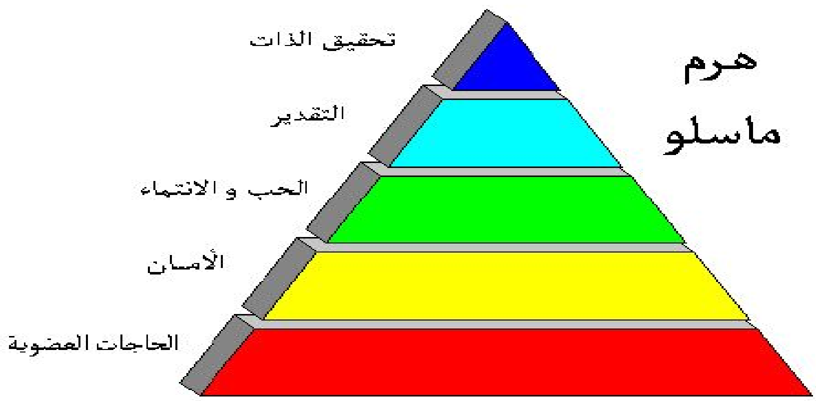
- فالهو يحتوي على الفطرة والغرائز.
- الأنا يقوم بالتوفيق بين الهو والأنا الأعلى فيشبع الرغبات والميول في بعض الحالات ويؤجلها في حالات أخرى.
- الأنا الأعلى يمثل عالم المثل يكتسبه الطفل خلال حياته.

ووضع فرويد جوهر نظريته تحت فرضيتين هما:

1. الليبيدوا: والذي يمثل المراحل الأولى للطفل، وهو المحرك الأصلي للسلوك.
2. عقدة أوديب: وهي المرحلة الثانية للطفل(أبو رياش،2006).

ثالثاً: النظريات الإنسانية:

1- نظرية تدرج الحاجات: يعتبر التصنيف الخماسي الذي أورده" ماسلو" في نظريته من أكثر التصنيفات انتشاراً في الأوساط العلمية، فحسب هذا التصنيف حاجات الإنسان تتخذ في إشباعها تدرجاً هرمياً ، ويمكن تصور حاجات ماسلو في هذا الشكل:



- الحاجات العضوية(الفيزيولوجية): وهي حاجات أساسية للفرد، وذلك لارتباطها بالجانب الفيزيولوجي للفرد مثل الماء، الهواء....، وهذه العوامل تساعد على توازن الجسد وبقاء الفرد.
- حاجة الأمان: تتمثل في توفير بيئة آمنة للفرد.
- حاجة الحب والانتماء: يقصد به حاجة الفرد إلى تبادل الحب والانتماء والتعاطف مع الآخرين.
- حاجة التقدير: هي حاجة الفرد إلى تكوين صورة إيجابية عن نفسه واعتراف الآخرين به.
- حاجة تحقيق الذات: تظهر رغبة الفرد في تحقيق ما يتلاءم مع قدراته (العتوم،2010).

2- نظرية موراي: يعّرف موراي الحاجة بأنها مفهوم افتراضي يعبر عن قوة تؤثر في سلوك الأفراد ليحاولوا تغيير مواقف غير مرضية وأنها تؤثر في الفرد فعندما يتم إدراك هذا الموقف فإن التوتر يقل. وقد توصل موراي إلى قائمة تتألف من (20) حاجة اجتماعية يتم تعلمها بفعل تأثير أطراف عملية التنشئة الاجتماعية كالأسرة وغيرها(حدة،2013).

رابعاً: النظريات المعرفية:

ومن بين هذه النظريات نجد(باهي وشلبي،1999):

1. نظرية الارتداد: قدم هذه النظرية" إبتر" والتي تجمع وتوضح العلاقة بين السلوك والعمليات العقلية، وتعتمد هذه النظرية في الدافعية على مستوى الاستثارة التي يحس بها الشخص والمتمثلة في أربعة أنواع وهي: الابتهاج، القلق، الارتياح

والملل. حيث يمثل القلق استثارة عالية غير سارة، ويمثل الابتهاج استثارة عالية سارة، أما الملل فيمثل استثارة منخفضة غير سارة، ويمثل الارتياح استثارة منخفضة سارة. وتؤكد هذه النظرية على أن للإنسان أسلوبين: الأول يبحث عن الابتهاج، والثاني يحاول تجنب القلق.

2. نظرية التنافر المعرفي: قدم هذه النظرية "فسيتنجر" الذي يرى أنه إذا تصارعت الأفكار أو المدركات كل منها مع الأخرى فإن الأشخاص يشعرون بعدم الارتياح، وفي نفس الوقت يشعرون بالدافعية لاختزال هذا التنافر في المعارف، وبالتالي سيبحثون عن معلومات جديدة لتغيير سلوكهم أو تبديل اتجاههم.

ولقد أشار فسيتنجر إلى ثلاثة مواقف تشير إلى التنافر في المعارف وهي:

أ- يحدث التنافر المعرفي عندما لا تتفق معارف الشخص مع المعايير الاجتماعية.

ب- ينشأ التنافر المعرفي عندما يتوقع الشخص حدثاً مفيداً ويحدث الآخر بدلاً عنه.

ت- يحدث التنافر عندما يقوم الشخص بسلوك يختلف عن اتجاهاته العامة.

3. نظرية العزو: تعد نظرية العزو أو السببية إحدى أكثر النظريات الإدراكية تأثيراً فيما يتصل بالدافعية، وقد طور هذه النظرية "برنارد" حيث يقول إن المسلمة المركزية لنظرية العزو تتمثل في البحث عن الاستيعاب باعتباره دافعاً أساسياً للعمل.

ويعتقد "واينر" المشار إليه في(باهي، شلبي،1999) أن الناس يحاولون معرفة الأسباب التي دعت الأمور لأن تحدث على الشكل الذي حدثت فيه، أي أن يقوموا بعزو الأشياء إلى أسباب معينة.

2.2الدراسات السابقة

تم عرض الدراسات السابقة ذات الصلة التي تناولت متغيري الدراسة، وهما المناخ الأخلاقي، والدافعية وفقاً لترتيبها الزمني من الأقدم إلى الأحدث، وعلى النحو التالي:

1-الدراسات العربية السابقة ذات الصلة التي تناولت المناخ الأخلاقي:

أجرى راضي وحسن (2010) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة أو الأثر بين أبعاد سلوك القيادة الأخلاقي الثلاثة(توافر السلوك الأخلاقي، ممارسات السلوك الأخلاقي، وتعزيز السلوك الأخلاقي) والالتزام التنظيمي لعينة من مدرسي كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة القادسية ،منطلقاً من فرضية مفادها (توجد علاقة وأثر لأبعاد سلوك القيادة الأخلاقي على الالتزام التنظيمي). وقد تم توزيع الاستبانة على (34) مدرس لتشكل نسبة (50%) من مدرسي الكلية. لقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: تبين من خلال المراجعة النظرية للمفاهيم والمصطلحات والمعرفة النظرية للقيادة الأخلاقية، أن القيم الأخلاقية لها تأثير كبير وإيجابي على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين. يتمتع عميد الكلية بمستوى متوسط القوة من أخلاقيات العمل، إذ أنه يتصرف على نحو أخلاقي، فضلاً عن كونه يعزز من السلوكيات الأخلاقية. أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى التدريسيين في الكلية كان بدرجة متوسطة. هنالك علاقة متوسطة القوة بين توافر السلوك الأخلاقي لدى القائد، وممارسات السلوك الأخلاقي من قبل القائد، والالتزام التنظيمي للتدريسيين، وعلاقة ضعيفة بين متغير تعزيز السلوك الأخلاقي من قبل القائد ومستوى التزام التدريسيين. وجود تأثير لأبعاد السلوك الأخلاقي للقائد على مستوى الالتزام التنظيمي للتدريسيين. وقد تم وضع مجموعة من التوصيات التي تركز جوهرها على ضرورة الاهتمام بالقيم الأخلاقية وترسيخها باعتبارها ركيزة أسياسية لبقاء المنظمة ونجاحها.

أجرى أبو العسل(2011) دراسة هدفت إلى تقصي العلاقة بين أنماط المناخ الأخلاقي والاحتراق النفسي والالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم في الأردن، وتكونت عينة الدراسة من(400) رئيس قسم من العاملين في مديريات التربية والتعليم، واستخدمت ثلاثة مقاييس لدراسة متغيرات الدراسة،وهي: مقياس للمناخ الأخلاقي، ومقياس للاحتراق النفسي، ومقياس للالتزام التنظيمي،

وأظهرت النتائج : أن مستوى المناخ الأخلاقي ودرجة الالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم من وجهة نظرهم بشكل عام متوسطاً . وأن درجة الاحتراق النفسي لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم من وجهة نظرهم كانت عالية.

وقد أجرت العرايضة(2011) دراسة هدفت إلى تعرف مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان للقيادة الأخلاقية، وعلاقته بمستوى ممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، وقد تكون مجتمع الدراسة من(3764) معلماً ومعلمة، وتكونت عينة الدراسة من (351) معلماً ومعلمة، اختيروا بالطريقة الطبقية العشوائية من مجتمع الدراسة. ولجمع البيانات استخدمت أداتان، الأولى "استبانة القيادة الأخلاقية" وقد تم تطويرها بالرجوع إلى الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوعها، أما الثانية فكانت استبانة "سلوك المواطنة التنظيمية" التي أعدها(Organ) بعد أن تم ترجمتها إلى اللغة العربية، وقد تم التأكد من صدق الأداتين وثباتهما، أما نتائج الدراسة فكانت على النحو الآتي: إن مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي(3.55) وبانحراف معياري(0.24). إن مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان لسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي(3.50) وبانحراف معياري(0.21). هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية موجبة عند مستوى ($0.05\leq\alpha$) بين مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان للقيادة الأخلاقية ومستوى ممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية. ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الباحثة ما يأتي: تنظيم دورات تدريبية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان لتوضيح ماهية القيادة الأخلاقية وأهميتها ومبادئها، وأهمية ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمؤسسات التربوية. إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية على مراحل دراسية أخرى وبمتغيرات أخرى.

أما دراسة حمادنة(2012) فهدفت إلى تعرف درجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها في مديريات تربية المفرق أخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري

ومديرات مدارسهم، كما سعت إلى معرفة أثر كل من متغيرات :(الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة في الإدارة، والمنطقة التعليمية). وأثر التفاعلات الثنائية بين تلك المتغيرات في تقدير درجة التزام معلمي اللغة العربية بأخلاقيات مهنة التعلم، استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي لإجراء الدراسة. وتكونت عينة الدراسة من (142) مديراً ومديرة، منهم (70) مديراً و(72) مديرة ممن يعملون في مديريات التربية والتعليم لمحافظة المفرق اختيروا عشوائياً . وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: جاء مجال علاقة معلم اللغة العربية بزملائه في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي مقداره(4.59) كما جاء مجال علاقة معلم اللغة العربية بمسؤوليه في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ(4.08) وجاء مجال علاقة معلم اللغة العربية بمجتمعه في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ(3.88) بينما جاء مجال علاقة معلم اللغة العربية بمهنته بالمرتبة الخامسة ونال متوسطاً حسابياً مقداره(4.00). عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha=0.05$) في تقديرات مديري المدارس ومديراتها لدرجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها بأخلاقيات مهنة التعليم تعزى إلى جنس المدير، أو إلى مؤهله العلمي، أو إلى سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية، أو إلى التفاعلات الثنائية بين تلك المتغيرات على المقياس الكلي، وعلى المجالات الفرعية.

وهدفت دراسة الشريفي وآخرون(2013) إلى تعّرف مستوى المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية من وجهة نظر العاملين فيها. وفيما إذا كانت هناك دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \leq \alpha$) تعزى لتغيرات الجنس والخبرة والسلطة المشرفة على الجامعة. وقد اعتمدت الدراسة جامعتين حكوميتين هما: جامعة مؤتة، وجامعة الطفيلة التقنية بالإضافة إلى جامعتين خاصتين هما: جامعة الشرق الأوسط، وجامعة البتراء، واستخدمت استبانة المناخ الأخلاقي التي أعدها (Victor&Culln,1993) وتكونت من (36) فقرة توزعت على أفراد العينة البالغ عددهم (245) إدارياً ،اختيروا بالطريقة الطبقية العشوائية. وأظهرت النتائج: أن المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية من وجهة نظر العاملين فيها كان متوسطاً حسب المعيار المستخدم في الدراسة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.32) بانحراف معياري (0.86). ووجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($0.05 \leq \alpha$) في مستوى المناخ الأخلاقي السائد في

الجامعات الأردنية تعزى لمتغير الجنس و لصالح الإناث. وهناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) في مستوى المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير الخبرة و لصالح فئة الخبرة من(1–5). كما أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيةعند مستوى($0.05 \geq \alpha$) في مستوى المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير السلطة المشرفة على الجامعة.

وهدفت الدراسة التي أجرتها الخزاعلة(2014) إلى الكشف عن مستوى المناخ الأخلاقي السائد في المدارس الثانوية في محافظة عمان وعلاقته بدرجة تمكين المعلمين من وجهة نظرهم، وقد تكونت عينة الدراسة من (361) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية النسبية، ولجمع بيانات الدراسة أستخدمت استبانتان؛ الأولى لقياس مستوى المناخ الأخلاقي السائد في المدارس الثانوية في محافظة عمان، والثانية لقياس درجة تمكين المعلمين، وقد كانت نتائج الدراسة كما يأتي: إن مستوى المناخ الأخلاقي السائد في المدارس الثانوية في محافظة عمان كان متوسطاً من وجهة نظر المعلمين، إذ بلغ المتوسط الحسابي(3.25) بانحراف معياري(0.82). إن درجة تمكين المعلمين في المدارس الثانوية في محافظة عمان كان متوسطاً من وجهة نظرهم، إذبلغ المتوسط الحسابي(3.59) وبانحراف معياري (0.32). هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين مستوى المناخ الأخلاقي السائد في المدارس الثانوية في محافظة عمان ودرجة تمكين المعلمين. هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين مستوى المناخ الأخلاقي السائد في المدارس الثانوية في محافظة عمان تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، والسلطة المشرفة). ولم يكن هناك فرق ذات دلالة إحصائية عند مستوى($0.05 \geq \alpha$) يعزى لمتغير الخبرة. هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) في درجة تمكين المعلمين في المدارس الثانوية في محافظة عمان تعزى لمتغيرات (الجنس،المؤهل العلمي،والخبرة). ولم يكن هناك فرق ذات دلالة إحصائية عند مستوى($0.05 \geq \alpha$) يعزى لمتغير السلطة المشرفة. وفي ضوء النتائج التي توصلت لها الدراسة، أوصت الباحثة بعدد من التوصيات من بينها: تأكيد أهمية

المناخ الأخلاقي في المدارس الثانوية الأردنية من خلال تنظيم ندوات ومحاضرات في هذا المجال. إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية في مراحل تعليمية أخرى.

أما الدراسة التي قامت بها دروزة والقواسمي (2014) فقد هدفت إلى التعرف على درجة تأثير المناخ الأخلاقي (الجانب الفردي، والجانب المنظمي) على الشعور بالاغتراب الوظيفي (الشعور بالتشاؤم، الشعور بالعجز والانعزالية، وعدم الرضا) في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الأردن، حيث بلغ عدد موظفي الوزارة (200) موظف. اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبيه النظري والميداني، وأظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها: أن تصورات المبحوثين حول وجود مناخ عمل أخلاقي في الوزارة جاءت بمستوى مرتفع، بينما جاءت تصوراتهم حول مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى المبحوثين بمستوى متوسط. أظهرت الدراسة وجود أثر معنوي لمناخ العمل الأخلاقي ببعديه على الشعور بالاغتراب الوظيفي في الوزارة، حيث أظهرت وجود أثر معنوي للجانب الفردي الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي، وعدم وجود أثر معنوي للجانب المنظمي الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام ببيئة العمل من حيث نظام الحوافز المتبع داخل الوزارة، وأهمية دور الفرد والأمن الوظيفي وكذلك ضرورة العمل نحو بناء ثقافة تنظيمية يلجأ إليها الأفراد طوعاً .

2-الدراسات الأجنبية السابقة ذات الصلة التي تناولت المناخ الأخلاقي:

جاءت دراسة شولت وآخرون(Schult, et al.,2001) في إدراكات الطلبة المتخرجين في الكليات العلمية وأعضاء هيئة التدريس عن المناخ الأخلاقي، وتكونت عينة الدراسة من (281) متخرجاً و(37) عضو هيئة تدريس في جورجيا، وتم ذلك من خلال الاختبارات في ثلاثة برامج أكاديمية، وكانت الاستجابة لأعضاء هيئة التدريس أكبر من الطلبة المتخرجين، وقد أدرك كلا الطرفين معنى المناخ الأخلاقي التعليمي وأنه عامل مهم لحماية الطلبة من خلال البرامج الأكاديمية، وأظهرت النتائج أن الطلبة المتخرجين ينمون نمواً أخلاقياً خلال وجودهم في الجامعة من خلال الاعتماد على الإدراك والذكاء في تقييم المناخ الأخلاقي.

وقد هدفت دراسة جونز(Jones,2001) المشار إليها في دراسة (الشريفي وآخرون،2013) إلى تشخيص أنماط مناخ العمل الأخلاقي ووصفها، كما يدركها الإداريون في إحدى كليات المجتمع بمنطقة نورث هاوس مونت كمري، وقد استخدمت استبانة المناخ الأخلاقي لفيكتور وكولين(Victor&Cullen,1998) وأسئلة عن العوامل الديموغرافية على مجتمع الدراسة المكون من (128) إدارياً، وأشارت نتائج الدراسة إلى توفر نمطي المناخ الأخلاقي الخير والمبدئي، وأظهرت البيانات الديموغرافية أن الإداريين في مستويات عمل مختلفة كانت لديهم إدراكات متباينة للمناخ الأخلاقي.

لقد أجرى هاي(High,2005) دراسة هدفت إلى تحديد المبادئ الأخلاقية الهامة التي يجب أن يمتلكها القادة التربويون ويصنف بها سلوكهم من وجهة نظر من لديهم رغبة في القيادة التربوية أو يعملون بها أو لهم علاقة بها، واستخدم الباحث أسلوب دلفي لتحديد المبادئ الأخلاقية الهامة للقادة التربويين. وأظهرت نتائج الدراسة أن من أبرز المبادئ الأخلاقية للقادة التربويين التفكير الناقد الذي يشمل عدة مبادئ منها: السمات الخلقية والسلوك الأخلاقي كأهم مبدأ أخلاقي للقادة التربويين، كما أظهرت أيضاً أن هناك قصوراً في التركيز على تعليم الأخلاق في برامج التدريب والتعليم وقصوراً في ممارستها من قبل القادة التربويين في الميدان.

وأجرى تيلور(Taylor,2007) المشار إليه في دراسة (الشريفي وآخرون، 2013) دراسة وصفية كان الغرض منها بحث القضايا الأخلاقية التي واجهها عمداء الكليات، ورؤساء الأقسام، ومديرو التربية للمدارس الثانوية في جورجيا. وأُستخدم لجمع البيانات أداة طورها باحثون في جامعة كينيسو بالتعاون مع المعهد الجنوبي للأعمال والأخلاق المهنية. وأظهرت النتائج أن التربويين كانوا واعين لمسؤولياتهم الأخلاقية، بوصفهم قادة أخلاقيين لمنظماتهم، وأن العديد من القادة قدموا حلولاً متشابهة للقضايا الأخلاقية، وحددوا المحفزات المهمة لتنفيذ المبادرات الأخلاقية داخل مؤسساتهم. أما الاستجابات المتعلقة بالقضايا الأخلاقية كانت مختلفة – إلى حد ما – بين المستجيبين.

كما أجرى فنج(Feng,2011) دراسة هدفت إلى استكشاف التوجهات الأخلاقية لقادة المدارس في تايوان، وتكونت عينة الدراسة من(573) قائد مدرسة، وبينت النتائج أن العدالة هي التوجه الأخلاقي الأكثر تكراراً لهؤلاء القادة، وأوضحت كذلك أن التباين في التوجهات الأخلاقية لقادة المدارس في تايوان يعتمد على الجنس، العمر، الموقع الوظيفي، الخبرة، والتدريب على أخلاقيات الإدارة التربوية.

وهدفت دراسة بيج بي(Big Bee,2012) للتعرف إلى كيفية توجيه مديري التعليم الخاص للمعضلات الأخلاقية في هذا الحقل، وتم اختيار عينة الدراسة عشوائياً من(1000) معلم في التعليم الخاص في الولايات المتحدة، وكان من أهم النتائج: تعليق المديرين بأنه لم يتم تدريبهم بالشكل الكافي والجيد للتعامل مع المعضلات الأخلاقية، والتوصل إلى أن المبادئ المهنية الأخلاقية تتحكم في عملية صناعة القرار على مستويي الأفراد والجماعات.

3-الدراسات العربية السابقة ذات الصلة التي تناولت الدافعية:

لقد أجرى آل ناجي والمغيدي (1995) دراسة للكشف عن الأنماط القيادية لمديري المدارس وعلاقتها بالدافعية إلى العمل كما يراها المعلمون والمعلمات في محافظة الإحساء التعليمية في ظل المتغيرات التالية: المرحلة التعليمية، الجنس، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي. واشتملت عينة الدراسة على (268) معلماً ومعلمةً موزعين على مراحل التعليم المختلفة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية. اعتمدت الدراسة على منهج البحث الوصفي والمسحي. وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية: وجود أثر دال احصائياً لمتغير الجنس، حيث تعتقد المعلمات أن مديراتهن يمارسن الأسلوب الديمقراطي أكثر مما يعتقد المعلمون أن مديريهم يمارسون هذا الأسلوب. أشارت النتائج إلى وجود تفاعل دال إحصائياً لمتغيري الجنس والمرحلة التعليمية في النمط الأوتوقراطي، حيث أن المعلمات يعتقدن أن مديراتهن أقل ممارسة للأسلوب الأوتوقراطي منه عند المعلمين. وأشارت النتئج إلى وجود تفاعل دال إحصائياً لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي في النمط الأوتوقراطي، حيث يعتقد المعلمون والمعلمات ذوي المؤهل الجامعي غير التربوي وذوو الخبرة مابين6-10سنوات أن مديريهم يمارسون الأسلوب الأوتوقراطي أكثر مما يعتقد المعلمون والمعلمات ذوي

المؤهل الجامعي التربوي. كما أظهرت النتائج عدم وجود تفاعل دال إحصائياً لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي والمرحلة التعليمية في الدافعية إلى العمل، أي أن الدافعية للعمل لجميع أفراد العينة متساوية تقريباً دون أن يكون هناك تأثير للعوامل المدروسة. دلت النتائج إلى أن هناك علاقة طردية بين النمط الديمقراطي والدافعية، فكلما زادت ممارسة الأسلوب الديمقراطي زادت الدافعية إلى العمل. كما دلت النتائج أيضاً أن هناك علاقة عكسية بين النمط الأوتوقراطي والنمط الفوضوي والدافعية، فكلما زادت ممارسة النمط الأوتوقراطي والنمط الفوضوي يؤدي إلى تدن في الدافعية إلى العمل.

وهدفت دراسة القدومي (2000) إلى معرفة السمات الشخصية لمديري ومديرات المدارس الثانوية في الأردن وكل من دافعية معلميهم ومستوى الضبط المدرسي في مدارسهم. واشتملت عينة الدراسة على (85)مديراً ومديرةً و(342) معلماً ومعلمةً تم لختيارهم عشوائياً من المدارس الحكومية والخاصة في منطقة عمان الأولى. وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية وتحليل التباين واختبارات(T) وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: إن السمات الغالبة عند مديري المدارس مرتبة حسب وجودها من وجهة نظر المعلمين كالتالي:(سمة المسؤولية، سمة السيطرة، سمة الاتزان الانفعالي، السمة الاجتماعية). عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الدافعية لدى المعلمين (الذكور) تعزى لسمات المديرين الشخصية. وجود تفاعل ذي دلالة إحصائية بين متوسطات الجنس والخبرة والدافعية لدى المعلمين. وجود تفاعل ذي دلالة إحصائية بين متوسطات المؤهل والجنس والخبرة في الدافعية لدى المعلمين. عدم وجود تفاعل ذي دلالة إحصائية بين متوسطات المؤهل والخبرة في الدافعية لدى المعلمين. عدم وجود تفاعل ذي دلالة إحصائية بين متوسطات المؤهل والجنس في الدافعية لدى المعلمين.

هدفت دراسة عياصرة (2003) إلى معرفة الأنماط القيادية لمديري المدارس الثانوية، ومستوى دافعية المعلمين في المدارس الثانوية، كما هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الأنماط القيادية لمديري المدارس الثانوية ودافعية المعلمين نحو مهنتهم كمعلمين في وزارة التربية والتعليم في الأردن، وقد تكون مجتمع الدراسة من

جميع معلمي ومعلمات المدارس الثانوية العامة في الأردن للعام الدراسي2003/2002 والبالغ عددهم (10714). وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها(1141) معلماً ومعلمة يمثلون (76) مدرسة ثانوية موزعة على كافة محافظات المملكة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: النمط القيادي السائد لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية العامة في الأردن هو النمط الديمقراطي يليه النمط الأوتوقراطي ثم النمط التسيبي. كان مستوى دافعية المعلمن نحو مهنتهم كمعلمين متوسطاً (3.89). توجد فروق ذات دلالة إحصائية على النمط الأوتوقراطي والنمط التسيبي تعزى للجنس. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للأنماط القيادية تعزى للمؤهل العلمي ولصالح المعلمين الذكور. توجد فروق ذات دلالة إحصائية على النمط الأوتوقراطي والنمط التسيبي تعزى للخبرة لصالح ذوي الخبرة(5 سنوات فأقل) وذوي الخبرة (11 سنة فأكثر) على التوالي، فيما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على النمط التسيبي تعزى للخبرة. توجد فروق ذات دلالة إحصائية للأنماط القيادية الثلاثة تعزى للمحافظة. توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى دافعية المعلمين نحو مهنتهم كمعلمين تعزى لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة والمحافظة. يوجد ارتباط إيجابي دال إحصائياً بين النمط الديمقراطي ومستوى دافعية المعلمين نحو مهنتهم كمعلمين. يوجد ارتباط سلبي دال إحصائياً بين النمط الأوتوقراطي والنمط التسيبي وبين مستوى دافعية المعلمين نحو مهنتهم كمعلمين. وفي ضوء نتائج الدراسة قدم الباحث مجموعة من التوصيات، كان من أبرزها الاهتمام بالنمط الديمقراطي، وضرورة تدريب المديرين على هذا النمط، وكذلك الاهتمام بدافعية المعلمين نحو مهنتهم كمعلمين.

أجرت البدور(2006) دراسة هدفت الكشف عن مستوى الضغوط النفسية وعلاقته بمستوى الدافعية لمديري مدارس الأمانة العامة للمؤسسات التربوية المسيحية في الأردن. وقد تكون مجتمع الدراسة من (86) مديراً من مدارس الأمانة العامة للمؤسسات التربوية المسيحية في الأردن. واستخدمت لجمع البيانات أداتان: الأولى لقياس الضغوط النفسية والثانية لقياس الدافعية للمديرين، وأظهرت النتائج: وجود مستوى متوسط من الضغوط النفسية وفقاً لإجابات المديرين أنفسهم، ومستوى مرتفع من الدافعية لدى هؤلاء المديرين. هناك ارتباطاً دالاً إحصائياً بين مستوى الضغوط

النفسية للمديرين ومستوى الدافعية. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α< .001) في مستوى الضغوط النفسية لدى مديري المدارس تعزى إلى متغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي والإقليم.

وفي دراسة قام بها الهواوشة (2010) هدفت التعرف إلى درجة التزام مديري التربية والتعليم ومساعديهم في الأردن بمهامهم الوظيفية وعلاقتها بالدافعية والأداء الوظيفي لمرؤوسيهم. وشملت عينة الدراسة جميع مديري التربية والتعليم في الأردن وجميع مساعديهم، وتم اختيار (240) رئيس قسم موزعين على الأقسام الإدارية والفنية. استخدم الباحث ثلاث أدوات لجمع البيانات: الأولى استبانة لقياس درجة التزام مديري التربية والتعليم ومساعديهم بمهامهم الوظيفية، والثانية لقياس مستوى الدافعية لدى المرؤوسين العاملين في مديريات التربية والتعليم، والثالثة لقياس مستوى الأداء الوظيفي للمرؤوسين العاملين في مديريات التربية والتعليم. توصلت نتائج الدراسة إلى: أن مستوى الدافعية لدى المرؤوسين من وجهة نظرهم أنفسهم مرتفعاً، وكان مستوى الأداء الوظيفي للمرؤوسين من وجهة نظر مديري التربية والتعليم ومساعديهم مرتفعاً. أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α= 0.05) بين درجة التزام مديري التربية والتعليم ومساعديهم بمهامهم الوظيفية ومستوى الدافعية لدى مرؤوسيهم. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) بين درجة التزام مديري التربية والتعليم ومساعديهم بمهامهم الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي لدى مرؤوسيهم.

وهدفت دراسة علقم (2013) إلى معرفة العلاقة بين النمط القيادي لمديري المدارس الثانوية الحكومية ودافعية المعلمين في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر المعلمين أنفسهم. حيث تم استخدام العينة الطبقية العشوائية لتحقيق هدف الدراسة، والتي شملت على (322) معلماً ومعلمة من مجتمع الدراسة، والمكون من (2036) معلماً ومعلمة يعملون في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة رام الله والبيرة، وقد اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام أداتين: الأولى لوصف الأنماط القيادية والثانية لقياس مستوى الدافعية عند المعلمين. وقد بينت نتائج الدراسة أن النمط القيادي الأوتوقراطي هو السائد لدى مديري المدارس الثانوية في المحافظة، يليه النمط القيادي الديمقراطي في المرتبة الثانية، ثم النمط القيادي التسيبي في المرتبة

الثالثة. وبينت النتائج أن: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأنماط القيادية ودافعية المعلمين، وأن هناك علاقة ارتباطية إيجابية بدلالة إحصائية مع النمط القيادي الديمقراطي، بينما كانت العلاقة سلبية مع النمط الأوتوقراطي والتسيبي. وأظهرت النتائج أيضاً أن مستوى الدافعية لدى المعلمين كان متوسطاً، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النمط القيادي ومستوى الدافعية لدى المعلمين تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، ولكن توجد فروق ذات دلالة إحصائية للنمط التسيبي تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

وهدفت الدراسة التي قام بها الباحثان سميرات ومقابلة(2014) إلى معرفة درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة للقيادة التحويلية وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو عملهم، وقد تكون مجتمع الدراسة من(1620) معلماً ومعلمة، وقد تم اختيار عينة طبقية عشوائية بسيطة بنسبة 20% من مجتمع الدراسة، قد بلغت عينة الدراسة(324) معلماً ومعلمةً، منهم (148)معلماً، و(176)معلمةً، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحثان بتطوير أداتي الدراسة للتأكد من صدقها وثباتها. واستخدما المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والرتبة، والاختبار التائي وتحليل التباين الأحادي لمعالجة بيانات الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: إن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان للقيادة التحويلية من وجهة نظر معلميهم كانت بدرجة متوسطة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي(3.38) وبانحراف معياري(0.66). إن مستوى دافعية المعلمين نحو عملهم في المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم كان متوسطاً؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي(3.49) وبانحراف معياري(0.70). وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان للقيادة التحويلية ومستوى دافعية المعلمين؛ إذ بلغ معامل الارتباط (0.852) وبمستوى دلالة(0.000). عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha = 0.05$) في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان للقيادة التحويلية من وجهة نظر معلميهم تبعاً للخبرة التعليمية، الجنس، والمؤهل العلمي. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة($\alpha = 0.05$) في مستوى دافعية المعلمين نحو عملهم في المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر معلميهم تبعاً للخبرة التعليمية، الجنس، والمؤهل العلمي. وفي ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحثان : التركيزعلى تنمية قادة التحويلية لدى مديري المدارس، والاهتمام بتنمية مهاراتهم لتكوين رؤية واضحة عن ماهية القيادة التحويلية وعملياتها، فيسعون فيما بعد إلى ترجمتها وبلورتها في برامج تنفيذية عملية، قابلة للتطبيق في المدرسة بصورة تعاونية.

4-الدراسات الأجنبية السابقة ذات الصلة التي تناولت الدافعية:

أجرى سميث (Smith,2000) دراسة هدفت لتعرف العلاقة بين إدراك المعلم للأسلوب القيادي للمدير ودافعيته المرتبطة بأسلوب قيادي معين، وقد تم بحث أسلوبين للقيادة هما: المبادأة والاعتبارية. واعتمدت الطرق الكمية في تحديد العلاقة بين الأسلوب القيادي للمدير ودافعية المعلم باستخدام استبانة وصف سلوك القائد (LBDQ) واستبانة منيسوتا للرضا(MSQ). وقد أشارت النتائج إلى أن الأسلوب القيادي للمدير كلما كان أكثر ديمقراطية كان مستوى دافعية المعلم أعلى، ولم يكن لمتغيري الجنس وسنوات الخبرة تأثير في دافعية المعلم ولا في إدراك المعلم للأسلوب القيادي للمدير.

أما دراسة ديفز وويلسون (Davis & Wilson,2000) هدفت لتعرف أثر تفويض السلطة من قبل مدير المدرسة على دافعية المعلمين ورضاهم الوظيفي. تكونت عينة الدراسة من (57) مديراً ومديرة، و(660) معلماً و معلمة. أُستخدم في الدراسة أداتان: الأولى أداة لقياس سلوك المدير في التفويض، والثانية أداة تايمون(Tymon) لقياس الرضا الوظيفي والضغط والدافعية. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة بين تفويض السلطة ودافعية المعلمين فكلما زاد سلوك تفويض السلطة كلما زادت دافعية المعلمين للعمل، كما أظهرت النتائج وجود علاقة بين دافعية المعلمين والرضا الوظيفي وضغوط العمل، كذلك أظهرت النتائج أن الإدارة الديمقراطية المتمثلة في المشاركة في صنع القرار ترتبط إيجابياً مع الدافعية نحو العمل.

هدفت دراسة أوكالاخان(O'Callaghan,2008) التعرف إلى فعالية الأساليب المستعملة في المدارس المتوسطة في عملية زيادة دافعية الطلبة ودراسة أهمية دور

المدير كقائد لزيادة هذه الدافعية. قامت عينة الدراسة على مجموعة عشوائية من طلاب جامعة أوهايو، وكان عددهم(642)،منهم 54% ذكوراً و46% إناثاً . أُعتمد لجمع البيانات أسلوب الاستبانة والمقابلة. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أهمية الدور الذي يلعبه المدير في عملية زيادة الدافعية وأشارت أن عليه التحلي بالصفات القيادية الإيجابية والفعالة التي تخوله إلى زيادة دافعية المدرسين والتي بالتالي تؤثر على الطلبة، كما أشارت الدراسة إلى أهمية العلاقة بين الطالب والمدرس من أجل زيادة الدافعية بشكل إيجابي، وأهمية متابعة المدير لهذه العلاقة.

وكان الغرض من دراسة براون –هاورد (Brown- Howard,2008) تحديد العلاقة بين الأسلوب القيادي للمدير ودافعية المعلم، وتعرف ماهية العلاقة لهذين المتغيرين وفقاً لمتغيري الجنس وسنوات الخبرة التدريسية. واستخدمت لجمع البيانات أداتان: الأولى استبانة وصف سلوك القائد(LBDQ) لتحديد الأسلوب القيادي للمدير، والثانية استبانة منيسوتا للرضا (MSQ) لتعرف مستويات الدافعية للمعلمين. وقد وزعت (50) نسخة من الاستبانتين على معلمي المدارس الحكومية في ولايات جورجيا وجنوب كارولينا، وتكساس ولوزيانا، تم استرجاعها جميعها. وأشارت النتائج إلى أن الطريقة التي قدر فيها المعلم الأسلوب القيادي لمديره لم يكن لها تأثير في دافعيته سواء الداخلية أم الخارجية. ولم يكن لخبرة المعلم وجنسه تأثير في تقدير الأسلوب القيادي لمديره، وكان لجنس المعلم تأثير في دافعيته، ولم يرتبط عدد سنوات الخبرة في التدريس بدافعية المعلم ارتباطاً دالاً إحصائياً .

وهدفت دراسة ويب(Webb,2008) إلى بحث العلاقة بين الاستراتيجيات القيادية لمديري المدارس الابتدائية ودافعية المعلمين ورضاهم عن العمل في منطقة الحزام الأسود بولاية الباما، وتعرف مدى الارتباط بين سنوات الخبرة ومستويات الدافعية والرضا للمعلمين. واختيرت عينة طبقية عشوائية من المعلمين العاملين في ثماني مدارس تضمنت الصفوف من الثالث إلى السادس، واشتملت العينة على مديري هذه المدارس. وأظهرت النتائج أن معظم المعلمين وافقوا على الخصائص القيادية الإيجابية لسلوك المدير باختيارهم أحد البديلين: غالباً أو غالباً جداً لمعظم فقرات الاستبانة، باستثناء ثلاث مدارس. وكان غالبية المعلمين راضين أو راضين جداً عن معظم فقرات

استبانة الدافعية نحو العمل والرضا عن العمل، باستثناء ثلاث مدارس أيضاً، إلا أن غالبية المعلمين لم يكونوا راضين أو غير راضين جداً عن روايتهم. كما أظهرت النتائج وجود نمط عام من العلاقات الإيجابية المعتدلة بين إدراكات المعلمين للأساليب القيادية للمديرين ودافعية المعلمين ورضاهم عن العمل.

وأجرى كاجس ومكلوم(Kajs & McCollum,2009) دراسة هدفت إلى البحث في كيفية تأثير الدافع على عملية القيادة التربوية، وكيف يمكن توجيه هذه الدافعية لإعطاء نتائج إيجابية. تكونت عينة الدراسة من (346) مديراً اختيرت عشوائياً، وقد بلغ عدد الإناث (244) أما الذكور (82) في الولايات الأمريكية المتحدة. اعتمد أسلوب المقابلة والاستبانة لجمع البيانات، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن القيادة هي من أهم العوامل المؤثرة على دافعية الأفراد، حيث أنها تحفز الأفراد تدفعهم إلى العمل أكثر من أجل تحقيق أهداف المنظمة بأقصى درجة من الكفاءة، وتبدأ هذه العملية بالتأثير الخارجي على الفرد، وهنا يأتي دور القائد لزيادة درجة الدافعية لدى الفرد. ومن هنا فأهمية دور قادة التربية تكمن في زيادة الدافعية للطلاب والمعلمين لتحسين أدائهم وتطوير فكرهم الإبداعي.

أما دراسة راينولدز(Reynolds,2010) فقد هدفت إلى اكتشاف العلاقة بين القيادة التحويلية ودافعية المعلم في المدارس الثانوية في الجنوب الغربي لولاية أريزونا، في ضوء الفرضية التي تقول:" تزداد دافعية المعلم كلما ازدادت ممارسة القيادة التحويلية". وقد استخدمت لجمع البيانات أداتان: الأولى للتعرف على درجة ممارسة القيادة التحويلية، والثانية لتحديد الدافعية. واستخدم في تحليل البيانات إحصائياً : معادلة كرونباخ ألفا، والارتباطات الثنائية، ومعادلة الانحدار. وأظهرت النتائج وجود علاقة سلبية مباشرة وضعيفة بين دافعية المعلم والقيادة التحويلية أدت إلى رفض فرضية الدراسة.

التعليق على الدراسات السابقة:

في ضوء الدراسات السابقة التي تم عرضها، يمكن القول أن هناك عدداً من الدراسات السابقة التي تناولت المناخ الأخلاقي سواء الدراسات العربية أم الأجنبية مما يشير إلى الاهتمام بهذا المتغير، وأن هناك كثيراً من الدراسات السابقة التي تناولت

الدافعية، ولم تكن هناك أية دراسة تناولت المناخ الأخلاقي وعلاقته بالدافعية، مما يعطي الأهمية للدراسة الحالية التي تناولت المتغيرين معاً.

لقد تنوعت أهداف الدراسات السابقة سواء العربية أم الأجنبية التي تناولت المناخ الأخلاقي، فقد هدفت بعضها التعرف إلى مستوى المناخ الأخلاقي كما في دراسة (الشريفي وآخرون،2013).

وتم دراسة أثر المناخ الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي كما ورد في دراسة(دروزة والقواسمي،2014)وتم أيضاً دراسة العلاقة بين أنماط المناخ الأخلاقي والاحتراق النفسي والالتزام الوظيفي كما في دراسة (أبو العسل،2011). وقد تم دراسة المناخ الأخلاقي كمتغير مستقل كما في دراسة جونز (Jones,2001)، ودراسة شولت وآخرون(Schult, et al. ,2001). وتم دراسة القضايا المتعلقة بالمناخ الأخلاقي كما في دراسة هاي (High,2005)، ودراسة تيلور (Taylor,2007).

أما الدراسات العربية والأجنبية السابقة المتعلقة بالدافعية ، فقد تم دراسة الأنماط القيادية وأثرها على الدافعية كما في دراسة (علقم،2013) ودراسة (عياصرة،2003) ودراسة(سميرات ومقابلة،2014) ودراسة (آل ناجي والمغيمدي،1995). وتم دراسة الالتزام الوظيفي وعلاقته بالدافعية كما في دراسة (الهواوشة،2010)، ودراسة (البدور،2006). وقد تناولت العوامل المؤثرة في الدافعية كنمط القيادة، وتفويض السلطة، وأساليب زيادة الدافعية، كما في دراسة سميث(Smith,2000) ودراسة ديفز وويلسون(Davis & Wilson,2000)، ودراسة ويب(Webb,2008)، ودراسة أوكالاخان (O'Callaghan,2008). أما الدراسة الحالية فقد هدفت إلى التعرف إلى مستوى المناخ الأخلاقي السائد وعلاقته بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم.

وفيما يتعلق بأحجام عينات الدراسات السابقة التي تناولت المناخ الأخلاقي، فقد تراوحت ما بين (34) مدرس كما في دراسة راضي وحسن(2010)، وبين(573) قائد مدرسة كما في دراسة فنج(Feng,2011)، أما بالنسبة لأحجام عينات الدراسة التي تناولت الدافعية فقد تراوحت ما بين (86)مديراً كما في دراسة البدور(2006)، وبين

(1141) معلماً ومعلمة كما في دراسة عياصرة(2003)، أما الدراسة الحالية فقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (267)عضو هيئة تدريس في جامعة مؤتة.

إن الدراسات السابقة التي تناولت المناخ الأخلاقي والدراسات التي تناولت الدافعية استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، كما وأن الدراسة الحالية استخدمت أيضاً الاستبانة أداة لجمع البيانات، إذ تم تطوير أداتين بالاعتماد على الأدب النظري ذي الصلة، استبانة لقياس مستوى المناخ الأخلاقي، واستبانة لقياس مستوى الدافعية.

لقد أفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في إغناء موضوع الدراسة وبلورة مشكلتها، وكيفية تطوير الأداة، ومن ثم مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة من حيث الاتفاق والاختلاف.

من خلال استعراض الدراسات السابقة التي تناولت المناخ الأخلاقي والدافعية تبين ما يلي:

- إن أهم ما يميز هذه الدراسة عن سابقاتها أنها تناولت المناخ الأخلاقي على أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة. في حين أن الدراسات السابقة تناولت المناخ الأخلاقي في بيئات مختلفة وعلى عينات مختلفة ولم تتناول أعضاء هيئة التدريس في أي من الجامعات الأردنية.
- إن أهم ما يميز هذه الدراسة أنها جاءت للبحث في الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة وهي الأولى من نوعها، حيث لم تستهدف هذه الفئة في أي دراسة سابقة، ولم يتم تناول أعضاء هيئة التدريس في أي من الجامعات الأردنية.
- إن أهم مايميز هذه الدراسة أنها جاءت للبحث في المناخ الأخلاقي السائد وعلاقته بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، وهي الأولى من نوعها – حسب علم الباحثة– في حين أن الدراسات السابقة التي تناولت الدافعية ، أكدت على وجود علاقة بين الدافعية و الأنماط القيادية، وتفويض السلطة، والضغوط النفسية، وغيرها من القضايا، إلا أنه لم يتم تناول المناخ الأخلاقي وعلاقته بالدافعية.

- أما أهم ما يميز هذه الدراسة أنها الأولى من نوعها في الأردن– حسب علم الباحثة– التي بحثت في علاقة المناخ الأخلاقي بالدافعية، ولم تجرِ دراسة سابقة بحثت هذا الموضوع، وجاءت هذه الدراسة لسد النقص الحاصل في البحث العلمي.

الفصل الثالث

المنهجية والتصميم

تضمن هذا الفصل عرضاً لمنهجية الدراسة، ومجتمعها وعينتها، والأداتين المعتمدتين في جمع البيانات، وكيفية إعدادها وتطويرها، وكيفية التحقق من صدقهما وثباتهما، كما تضمن إجراءات الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة البيانات واستخلاص النتائج.

1.3 منهجية الدراسة

اعتمدت المنهجية المتبعة في هذه الدراسة المنهج الوصفي الإرتباطي، لملاءمته لطبيعة الدراسة، وقد تضمن استطلاع ميداني لجمع البيانات بواسطة أداتي الدراسة وتحليلهما إحصائياً للإجابة عن أسئلة الدراسة.

2.3 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، والبالغ عددهم(612) عضواً للعام الدراسي 2016/2015 م (حسب سجلات وحدة الموارد البشرية في جامعة مؤتة). منهم (85)عضو هيئة تدريس من الإناث، و(527) عضو هيئة تدريس من الذكور.

3.3 عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (267) عضو هيئة تدريس في جامعة مؤتة تم اختيارها بطريقة قصدية؛ حيث وزع (285) استبانة، استرجعت (276) استبانة، وبعد ادخال البيانات تم استبعاد (9) استبانات كونها غير صالحة للتحليل، وبهذا تكونت عينة الدراسة من (267)عضواً، والجدول الآتي يبين أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها الديموغرافية.

جدول (1)

التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	ذكر	215	%81
	انثى	52	%19
الرتبة الأكاديمية	استاذ	75	%28
	استاذ مشارك	93	%35
	استاذ مساعد	99	%.37
الكلية	علمية	133	%.50
	انسانية	134	%50
المجموع		267	%100

4.3 أداة الدراسة

لتحقيق هدف الدراسة طورت أداتان بالاعتماد على الأدب النظري ذي الصلة، والدراسات السابقة، مثل دراسة الشريفي وآخرون(2013)، ودراسة الخزاعلة(2014)، ودراسة البدور(2006)، ودراسة الهواوشة (2010)، إذ تكونت الأداة الأولى من استبانة احتوت على (28) فقرة لقياس مستوى المناخ الأخلاقي، ملحق(ج). أما الأداة الثانية استبانة لقياس مستوى الدافعية مقسمة إلى ثلاثة أبعاد : بعد الأمن والبقاء، وبعد الاحترام وتقدير الذات، والبعد الاجتماعي، ملحق (ج).

5.3 صدق أداة الدراسة

للتحقق من الصدق الظاهري للدراسة قد تم عرض أداتي الدراسة على (12) محكماً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في تخصصات الإدارة التربوية، والمناهج والأساليب، والقياس والتقويم، والارشاد التربوي، ملحق (ب). من ذوي الخبرة والكفاءة للوقوف على قدرتها على تحقيق الغاية المرجوة منها، وللتأكد من وضوح وسلامة صياغة الفقرات وصلاحيتها لقياس ما صممت لقياسه، وإجراء أي تعديل من حذف أو إضافة أو إعادة صياغة للفقرات ومناسبتها للموضوع.

وبناء على تعديلات المحكمين على فقرات أداتي الدراسة بنسبة موافقة (80%) من المحكمين، اعتبرت مؤشراً على صدق الفقرات، وتم الأخذ بملاحظات المحكمين وإجراء التعديلات المطلوبة والمناسبة. واستقرت الاستبانة بصورتها النهائية على (54) فقرة، مقسمة إلى قسمين كالآتي:

القسم الأول: أداة المناخ الأخلاقي وتحتوي على (28) فقرة.

القسم الثاني: أداة الدافعية، وتحتوي على (26) فقرة، تم تقسيمه إلى ثلاثة أبعاد رئيسية، (الأمن والبقاء، الاحترام وتقدير الذات، البعد الاجتماعي).

6.3 ثبات أداة الدراسة

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد استخدم الاختبار وإعادة الاختبار (test retest) بتطبيق الاستبانة، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من مجتمع الدراسة من خارج عينة الدراسة مكّونة من (20) عضو هيئة تدريس في جامعة مؤتة، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين، والجدول (2) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والأداة ككل واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (2)

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية

المجال		معامل كرونباخ ألفا	ثبات الإعادة
مقياس المناخ الأخلاقي (الكلي)		0.934	0.913
مقياس الدافعية	بعد الأمن والبقاء	0.810	0.815
	بعد الاحترام وتقدير الذات	0.857	0.786
	البعد الاجتماعي	0.845	0.800
	مقياس الدافعية الكلي	0.933	

يلاحظ من الجدول(2) أن معامل الثبات لمقياس المناخ الأخلاقي الكلي بلغ (0.934) وبلغ معامل ثبات مقياس الدافعية الكلي (0.933)، وللأبعاد تراوحت بين (0.86- 0.81).

7.3 متغيرات الدراسة

1. المتغيرات الديموغرافية وهي :

- النوع الاجتماعي وله فئتان: (ذكر، أنثى).
- الرتبة العلمية: ولها ثلاثة مستويات: (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ).
- الكلية: ولها فئتان: (علمية، إنسانية).

2. المتغيرات المستقلة:النوع الاجتماعي، الرتبة الأكاديمية، تخصص الكلية.
3. المتغيرات التابعة: مستوى المناخ الأخلاقي، مستوى الدافعية.

8.3 تصحيح أداة الدراسة

اعتمد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح أدوات الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (دائماً ،غالباً ،أحياناً ،نادراً ،أبداً) وهي تمثل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب، وقد تم اعتماد المقياس التالي لأغراض تحليل النتائج:

من 1 - 2.33 منخفضة

من 2.34- 3.67 متوسطة

من 3.68- 5 كبيرة

وقد تم احتساب المعيار السابق من خلال استخدام المعادلة التالية:

طول الفئة = الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1) / عدد الفئات المطلوبة (3)

5-1 / 3 = 1.33

ومن ثم إضافة الجواب (1.33) إلى نهاية كل فئة.

9.3 إجراءات الدراسة

بعد التأكد من صدق أداتي الدراسة وثباتهما وتحديد العينة المطلوبة لغايات تطبيق أداتي الدراسة، تم توزيع الاستبانات على أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، وبعدها تم جمع الاستبانات وتفريغها وإدخالها إلى الحاسوب تمهيداً لتحليلها للحصول على النتائج.

وقد أُتبعت الإجراءات التالية:

1. تطوير أداتي الدراسة، والتأكد من صدقهما وثباتهما.
2. الحصول على إحصائية بأعداد أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة.
3. تحديد عينة الدراسة.
4. توزيع أداتي الدراسة على عينة الدراسة.
5. استرجاع الاستبانات والحصول على استجابات أفراد عينة الدراسة على أداتي الدراسة.
6. تفريغ استجابات أفراد عينة الدراسة، وإدخال البيانات إلى الحاسوب، وإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة لها.
7. مناقشة النتائج والتوصل للتوصيات.

10.3 المعالجة الإحصائية

لقد تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية(SPSS) للإجابة عن تساؤلات الدراسة من خلال استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة وعلى النحو الآتي:

السؤال الأول والثاني: استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

السؤال الثالث: تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlations) لاختبار العلاقة الارتباطية بين المناخ الأخلاقي والدافعية.

السؤال الرابع والخامس: تم استخدام تحليل التباين المتعدد.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

تناول هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة ومناقشتها، حيث تضمن الإجابة عن أسئلة الدراسة بطريقة مفصلة.

1.4 عرض النتائج

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها؟

للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وفيما يلي النتائج.

جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازليا

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
7	يسترشد أعضاء هيئة التدريس بأخلاقهم الشخصية	4.34	.78	1	مرتفع
11	يمتثل أعضاء هيئة التدريس لمعتقداتهم الأخلاقية	4.30	.76	2	مرتفع
10	يعتقد أعضاء هيئة التدريس بأنهم يميزون بين الصواب والخطأ	4.28	.72	3	مرتفع
15	يحرص أعضاء هيئة التدريس في الجامعة على اتباع الطريقة الصحيحة للعمل	4.28	.62	3	مرتفع
2	يبتعد أعضاء هيئة التدريس عن المخالفات متجنباً الشبهات	4.28	.74	3	مرتفع
8	يحرص أعضاء هيئة التدريس على الصدق في (الأقوال والأفعال)	4.25	.79	6	مرتفع
9	يظهر أعضاء هيئة التدريس بمظهر سلوكي يدل على احترامهم لمهنتهم	4.25	.76	6	مرتفع
3	يلتزم أعضاء هيئة التدريس بتعليمات الجامعة	4.23	.72	8	مرتفع

4	يمتثل أعضاء هيئة التدريس لسياسات الجامعة	4.21	.68	9	مرتفع
28	يحترم أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعة	4.21	.73	9	مرتفع
14	يمتنع أعضاء هيئة التدريس عن قبول أية هدايا مقابل قيامهم بواجباتهم	4.20	.83	11	مرتفع
25	يحترم أعضاء هيئة التدريس القوانين والأنظمة في الجامعة	4.18	.73	12	مرتفع
20	يظهر أعضاء هيئة التدريس روح (الولاء والانتماء) لهذه الجامعة	4.16	.81	13	مرتفع
6	يهتم أعضاء هيئة التدريس بما يُتخذ من قرارات في الجامعة	4.16	.82	13	مرتفع
1	يمتثل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة للمعايير المهنية فوق الاعتبارات الأخرى	4.15	.83	15	مرتفع
24	يهتم أعضاء هيئة التدريس بإنجاز الأعمال التي تحقق أهداف الجامعة	4.10	.75	16	مرتفع
26	يتميز أعضاء هيئة التدريس (بالصراحة والوضوح)في تعاملهم مع الآخرين	4.09	.80	17	مرتفع
5	يحظى الميثاق الأخلاقي للمهنة في هذه الجامعة باهتمام كبير	4.08	.81	18	مرتفع
13	يرفع أعضاء هيئة التدريس شعار الكفاءة أولاً	4.07	.87	19	مرتفع
22	لدى أعضاء هيئة التدريس الإحساس بالمسؤولية المجتمعية	4.04	.79	20	مرتفع
19	يهتم أعضاء هيئة التدريس بمصلحة الطالب بشكل فعال	4.04	.77	20	مرتفع
17	يحافظ أعضاء هيئة التدريس على سرية البيانات والمعلومات في هذه الجامعة	4.01	.90	22	مرتفع
27	يعاون أعضاء هيئة التدريس بعضهم بعضاً في انجاز الأعمال	3.99	.91	23	مرتفع
16	ينظر أعضاء هيئة التدريس إلى" روح الفريق" بوصفه مفهوماً مهماً	3.98	.82	24	مرتفع
12	يلتزم أعضاء هيئة التدريس المعايير المعتمدة في ضمان الجودة	3.95	.86	25	مرتفع
21	يعمل أعضاء هيئة التدريس على حماية مصالحهم فوق الاعتبارات الأخرى	3.88	1.00	26	مرتفع

23	**يهمل أعضاء هيئة التدريس انجاز الأعمال التي تتنافى مع مصالحهم**	3.00	1.34	27	متوسط
18	**يهتم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بمصالحهم فقط**	2.79	1.25	28	متوسط
	المتوسط الكلي	4.05	.49		مرتفع

يتبين من الجدول(3) أن مستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء مرتفعاً، وبمتوسط حسابي بلغ (4.05)، وانحراف معياري (0.49)، وحصلت فقرات مقياس المناخ الأخلاقي على مستويات مرتفعة ما عدا الفقرتين(23) و(18) حيث جاءتا بمستوى متوسط، وتراوح المتوسط الحسابي لجميع الفقرات بين (4.34–2.79)، وجاءت الفقرة رقم (7) والتي نصها (يسترشد أعضاء هيئة التدريس بأخلاقهم الشخصية) بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.34) وانحراف معياري (0.78)، في حين جاءت الفقرة رقم (18) والتي نصها (يهتم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بمصالحهم فقط) في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.79) وانحراف معياري (1.25).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: مامستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم ، وفيما يلي النتائج.

أولاً : على مستوى أبعاد مقياس الدافعية

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم مرتبة تنازليا

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
البعد الاجتماعي	4.39	.63	1	مرتفع
الاحترام و تقدير الذات	4.36	.52	2	مرتفع
الأمن والبقاء	4.32	.57	3	مرتفع
الدافعية الكلي	4.36	.49		مرتفع

يتبين من الجدول(4) أن مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم جاءت مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (4.36) وانحراف معياري (0.49)، وجاء (البعد الاجتماعي) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.39) وانحراف معياري(0.63)، في حين جاء بعد (الاحترام و تقدير الذات) في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (4.36) وانحراف معياري (0.52)، وجاء بعد (الأمن والبقاء) بالمرتبة الثالثة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (4.32)، بانحراف معياري (0.57).

ثانياً: على مستوى فقرات كل بعد من أبعاد الدافعية

1. البعد الاجتماعي

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم في (البعد الاجتماعي) مرتبة تنازليا

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	**أقيم علاقات ودية مع زملائي (داخل الجامعة وخارجها)**	4.63	.59	1	مرتفع
2	**أحضر الاجتماعات المتعلقة بالعمل دائماً**	4.55	.72	2	مرتفع
4	**أشارك الطلبة همومهم واحتياجاتهم**	4.36	.77	3	مرتفع
3	**أشارك بفاعلية في النشاطات التي تقيمها الجامعة**	4.36	.78	3	مرتفع
6	**أحرص على التعاون الإيجابي مع المجتمع المحلي**	4.28	.86	5	مرتفع
5	**أسهم بالعمل التطوعي في الجامعة**	4.18	.94	6	مرتفع
	المتوسط الكلي	4.39	.63		مرتفع

يتبين من الجدول(5) أن مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم في (البعد الاجتماعي) جاء مرتفعاً ، وبمتوسط حسابي بلغ (4.39)، وانحراف معياري (0.63)، وحصلت فقرات (البعد الاجتماعي) جميعها على درجات مرتفعة، وتراوح المتوسط الحسابي لجميع الفقرات بين (4.63-4.18)، وجاءت الفقرة رقم (1) والتي نصها (أقيم علاقات ودية مع زملائي (داخل الجامعة و خارجها) بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.63) وانحراف معياري (0.59)، في حين

جاءت الفقرة رقم (5) والتي نصها (أسهم بالعمل التطوعي في الجامعة) في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (4.18) وانحراف معياري (0.94).

2. بعد الاحترام و تقدير الذات

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم في بعد (الاحترام و تقدير الذات) مرتبة تنازليا

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	أفتخر بالعمل الذي أقوم به	4.70	.57	1	مرتفع
2	أحرص على تحقيق أهداف عملي	4.70	.57	1	مرتفع
3	أقدر ذاتي عندما أنجز عملي بإتقان	4.56	.65	3	مرتفع
12	أحرص على معرفة الجديد في مجال اختصاصي	4.54	.67	4	مرتفع
10	لدي الرغبة الدائمة لتطوير ذاتي	4.46	.66	5	مرتفع
4	مهنتي تقابل باحترام من قبل الآخرين	4.41	.70	6	مرتفع
5	عملي يحقق طموحي	4.39	.69	7	مرتفع
7	أنتمي للجامعة التي أعمل بها	4.35	.85	8	مرتفع
9	أحقق ذاتي في مهنتي	4.31	.75	9	مرتفع
11	أسهم في الأنشطة العلمية في الجامعة	4.18	.74	10	مرتفع
6	السياسة المتبعة في الجامعة تشعرني بالرضا	3.90	1.04	11	مرتفع
8	المناخ السائد في الجامعة يشجع على الإبداع	3.78	1.11	12	مرتفع
	المتوسط الكلي	4.36	.52		مرتفع

يتبين من الجدول(6) أن مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم في بعد (الاحترام و تقدير الذات) جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (4.36)، وانحراف معياري (0.52)، وحصلت فقرات بعد (الاحترام و تقدير الذات) جميعها على درجات مرتفعة، وتراوح المتوسط الحسابي لجميع الفقرات بين

(4.70-3.78)، وجاءت الفقرة رقم (1) والتي نصها (أفتخر بالعمل الذي أقوم به) والفقرة (2) والتي نصها (أحرص على تحقيق أهداف عملي) بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.70) وانحراف معياري (0.57)، في حين جاءت الفقرة رقم (8) والتي نصها (المناخ السائد في الجامعة يشجع على الإبداع) في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.78) وانحراف معياري (1.11).

3. بعد الأمن والبقاء

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم في بعد (الأمن والبقاء) مرتبة تنازليا

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
2	الأمن الوظيفي يزيد من عطائي	4.51	.66	1	مرتفع
4	أتجنب التغيب عن العمل	4.38	.77	2	مرتفع
1	الموضوعية في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس تبعث على الطمأنينة	4.37	.77	3	مرتفع
5	أنجز المهمات المطلوبة مني في الوقت المحدد	4.36	.75	4	مرتفع
3	أتمسك بوظيفتي كلما ازدادت خبرتي في العمل	4.35	.81	5	مرتفع
8	أناقش المسؤولين بهدوء	4.31	.71	6	مرتفع
7	أتقبل النقد البناء من المسؤولين	4.24	.70	7	مرتفع
6	السياسة المتبعة في الجامعة تشجع الهيئة التدريسية على تحقيق الأهداف	4.00	1.00	8	مرتفع
	المتوسط الكلي	4.32	.57		مرتفع

يتبين من الجدول(7) أن مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم في بعد (الأمن والبقاء) جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (4.32)، وانحراف معياري (0.57)، وحصلت فقرات بعد (الاحترام و تقدير الذات) جميعها على درجات مرتفعة، وتراوح المتوسط الحسابي لجميع الفقرات بين (4.51-

4.00)، وجاءت الفقرة رقم (2) والتي نصها (الأمن الوظيفي يزيد من عطائي) بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.51) وانحراف معياري (0.66)، في حين جاءت الفقرة رقم (6) والتي نصها (السياسة المتبعة في الجامعة تشجع الهيئة التدريسية على تحقيق الأهداف) في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (4.00) وانحراف معياري (1.00).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة ومستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب قيمة معامل الارتباط بين مستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة ومستوى الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس ، والجدول التالي يبين النتائج:

جدول(8)

قيم معاملات الارتباط متوسطات درجات أفراد الدراسة على مستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة وعلاقته بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس

المقياس	الأمن والبقاء		الاحترام وتقدير الذات		البعد الاجتماعي		الدافعية	
	الارتباط	الدلالة	الارتباط	الدلالة	الارتباط	الدلالة	الارتباط	الدلالة
المناخ الأخلاقي	0.680**	0.00	0.599**	0.00	0.507**	0.00	0.689**	0.00

**ذات دلالة إحصائية عند($\alpha \leq 0.01$) .

تظهر نتائج الجدول (8) وجود علاقة ارتباطية بين مقياس المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة وعلاقته بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (0.689) وهي قيم دالة عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.01$).

وأظهرت النتائج كذلك وجود علاقة ارتباطية عند مستوى (a≤0.01) بين مقياس المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة وبين الدافعية على جميع أبعادها وقد تراوحت قيمة معامل الارتباط بين مقياس المناخ الأخلاقي وأبعاد الدافعية بين (0.507−0.680)، وجميعها قيم معنوية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.01$).

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند ($0.05 \geq \alpha$) بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات (الجنس ، والرتبة الأكاديمية، وتخصص الكلية)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين المتعدد، لاستجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة حول مستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة باختلاف متغيرات (النوع الاجتماعي، والرتبة الأكاديمية، وتخصص الكلية)، والجدول(9) يبين ذلك:

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس باختلاف متغيرات (النوع الاجتماعي، والرتبة الأكاديمية، وتخصص الكلية)

المتغير	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
النوع الاجتماعي	ذكر	215	4.04	0.48
	أنثى	52	4.11	0.53
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	75	4.13	0.46
	أستاذ مشارك	93	3.98	0.54
	أستاذ مساعد	99	4.06	0.45
الكلية	علمية	133	4.13	0.46
	إنسانية	134	3.98	0.51

تشير النتائج الواردة في الجدول(9) إلى وجود فرق ظاهري في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس باختلاف متغيرات (النوع الاجتماعي، والرتبة الأكاديمية، وتخصص الكلية)، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات تم استخدام تحليل التباين المتعدد كما هو مبين في الجدول (10).

جدول(10)

تحليل التباين المتعدد لأثر النوع الاجتماعي، والرتبة الأكاديمية، وتخصص الكلية على مستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
النوع الاجتماعي	.400	1	.400	1.690	.195
الرتبة الأكاديمية	.781	2	.391	1.650	.194
الكلية	.900	1	.900	3.801	*.050
الخطأ	62.016	262	.237		
الكلي	4452.574	267			

تشير النتائج الواردة في الجدول (10) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر تخصص الكلية على مستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها ، وجاءت هذه الفروقات لصالح أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية حيث بلغ متوسطهم الحسابي (4.13)، بينما بلغ متوسط أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية (3.98).

كما تشير النتائج الواردة في الجدول (10) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر متغيري النوع الاجتماعي والرتبة الأكاديمية على مستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة من وجهة نظر

أعضاء هيئة التدريس فيها، حيث جاءت الفروقات بين المتوسطات الحسابية غير دالة إحصائياً عند مستوى($\alpha \leq 0.05$).

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة تعزى لمتغيرات (الجنس ، والرتبة الأكاديمية، وتخصص الكلية)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين المتعدد، لاستجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة حول مستوى دافعيتهم باختلاف متغيرات (النوع الاجتماعي، والرتبة الأكاديمية، وتخصص الكلية)، والجدول(11) يبين ذلك:

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم باختلاف متغيرات (النوع الاجتماعي، والرتبة الأكاديمية، وتخصص الكلية)

المتغير	الفئة	العدد		الأمن والبقاء	الاحترام وتقدير الذات	البعد الاجتماعي	الكلي
النوع الاجتماعي	ذكر	215	المتوسط الحسابي	4.28	4.33	4.37	4.33
			الانحراف المعياري	0.57	0.52	0.63	0.49
	أنثى	52	المتوسط الحسابي	4.44	4.49	4.49	4.47
			الانحراف المعياري	0.54	0.52	0.62	0.47
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	75	المتوسط الحسابي	4.40	4.40	4.40	4.40
			الانحراف المعياري	0.61	0.50	0.61	0.49
	أستاذ مشارك	93	المتوسط الحسابي	4.25	4.35	4.42	4.34
			الانحراف المعياري	0.53	0.48	0.56	0.44
	أستاذ مساعد	99	المتوسط الحسابي	4.31	4.33	4.36	4.33
			الانحراف المعياري	0.56	0.57	0.71	0.53
الكلية	علمية	133	المتوسط الحسابي	4.39	4.38	4.39	3.39
			الانحراف المعياري	0.55	0.54	0.66	0.51
	إنسانية	134	المتوسط الحسابي	4.24	4.33	4.40	4.32
			الانحراف المعياري	0.57	0.50	0.60	0.47

تشير النتائج الواردة في الجدول(11) إلى وجود تباين ظاهري في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم باختلاف متغيرات (النوع الاجتماعي، والرتبة الأكاديمية، وتخصص الكلية)، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات تم استخدام تحليل التباين المتعدد كما هو مبين في الجدول (12).

جدول(12)

تحليل التباين المتعدد لأثر متغيرات النوع الاجتماعي، والرتبة الأكاديمية، وتخصص الكلية على مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم

مصدر التباين	المتغير التابع	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
النوع الاجتماعي قيمة هوتلنج 0.167	الأمن والبقاء	1.467	1	1.467	4.631	*.032
	الاحترام وتقدير الذات	1.428	1	1.428	5.243	*.023
	البعد الاجتماعي	.786	1	.786	1.943	.165
	الكلي	1.205	1	1.205	4.965	*.027
الرتبة الأكاديمية قيمة ولكس 0.663	الأمن والبقاء	1.150	2	.575	1.816	.165
	الاحترام وتقدير الذات	.640	2	.320	1.175	.310
	البعد الاجتماعي	.336	2	.168	.416	.660
	الكلي	.544	2	.272	1.121	.328
الكلية قيمة هوتلنج 0.167	الأمن والبقاء	.946	1	.946	2.988	.085
	الاحترام وتقدير الذات	.052	1	.052	.191	.662
	البعد الاجتماعي	.007	1	.007	.018	.894
	الكلي	.138	1	.138	.570	.451
الخطأ	الأمن والبقاء	82.991	262	.317		
	الاحترام وتقدير الذات	71.342	262	.272		
	البعد الاجتماعي	105.985	262	.405		
	الكلي	63.565	262	.243		
الكلي	الأمن والبقاء	5058.109	267			
	الاحترام وتقدير الذات	5142.562	267			
	البعد الاجتماعي	5260.278	267			
	الكلي	5129.695	267			

تشير النتائج الواردة في الجدول (12) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر النوع الاجتماعي على مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم على المستوى الكلي وفي أبعاد (الأمن والبقاء، والاحترام وتقدير الذات)، وجاءت هذه الفروقات لصالح الإناث حيث بلغ المتوسط الحسابي على المستوى الكلي (4.47)، بينما بلغ متوسط الذكور (4.33)، وبلغ متوسط الإناث في بعدي (الأمن والبقاء، والاحترام وتقدير الذات) (4.44، 4.49)، بينما بلغ متوسط الذكور في نفس البعدين (4.28، 4.33). فيما لم تظهر النتائج أية فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر النوع الاجتماعي على درجة دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم في البعد الاجتماعي.

كما تشير النتائج الواردة في الجدول (12) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر متغيري الرتبة الأكاديمية وتخصص الكلية على مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم على المستوى الكلي وفي جميع الأبعاد، حيث تبين أن الفروق بين المتوسطات الحسابية لم تكن ذات دلالة إحصائية عند مستوى($\alpha \leq 0.05$).

2.4 مناقشة النتائج

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نصه ما مستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها؟

أظهرت النتائج أن مستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء مرتفعاً، وبمتوسط حسابي بلغ (4.05)، وتعد هذه النتيجة إيجابية حيث أظهرت النتائج أن المناخ الاخلاقي الذي يعيشه أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة مناسب وملائم، وقد يكون سبب هذه النتيجة راجعاً إلى تقيدهم والتزامهم بما جاء في الميثاق الأخلاقي الذي تتبناه الجامعات الأردنية ووزارة التعليم العالي، واسترشادهم بأخلاقهم الشخصية التي تنسجم مع هذا الميثاق، وتصميمهم على عمل الشيء الصحيح بالطريقة الصحيحة. وقد تعكس هذه النتيجة

طبيعة المبادئ والقيم الأخلاقية التي يلتزم بها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، والقيم والأهداف التي تسعى الجامعة لتحقيقها، والوسائل المعتمدة في ذلك، مما يؤدي إلى سيادة نوع من السلوك الأخلاقي بين أعضاء هيئة التدريس ممثلاً لتلك المبادئ والقيم والأهداف، قد تنبثق عنه نتائج ذات مردود إيجابي على أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة. وقد تُعزى النتيجة إلى بعض الممارسات الأخلاقية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من خلال التزامهم بالتعليمات والعمل بموجبها وإحساسهم بالصواب والخطأ، واهتمامهم بمصالح الجامعة، وربما سبب النتيجة هو إحساس أعضاء هيئة التدريس بالمسؤولية المجتمعية، وامتثالهم للمعايير المهنية وإعطائها الأولوية على غيرها من المعايير، واهتمامهم بما يتخذ من قرارات والعمل على تنفيذها، وامتثالهم لسياسات الجامعة ومعتقداتهم الأخلاقية العمل.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة أبو العسل(2011) التي أظهرت أن مستوى المناخ الأخلاقي لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم من وجهة نظرهم بشكل عام متوسطاً. واختلفت مع دراسة الشريفي وآخرون(2013)التي أظهرت أن المناخ الأخلاقي لدى العاملين في الجامعات الأردنية كان متوسطاً ،ويمكن أن يُعزى الاختلاف إلى اختلاف الفئة المستهدفة في الدراسة. واتفقت النتيجة مع دراسة جونز (Jones,2001)، ودراسة تيلور (Taylor,2007)

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي نصه ما مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم؟

أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني أن درجة دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم جاءت مرتفعة، ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى شعور أعضاء هيئة التدريس بالطمأنينة ويعود ذلك إلى الموضوعية في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس والاستقرار والأمن الوظيفي، وأن السياسات المتبعة في الجامعة تشجع أعضاء هيئة التدريس على تحقيق أهدافهم، وقد تُعزى النتيجة أن المناخ السائد في الجامعة يُشجع على الإبداع ، والمشاركة الفاعلة في النشاطات التي تقيمها الجامعة، والإسهام في الأعمال التطوعية، وربما تُعزى النتيجة إلى أن مهنة عضو هيئة التدريس تقابل باحترام من المجتمع المحيط، وأن الخبرة في العمل وتقدير الذات

والفخر بالعمل الذي يقوم به عضو هيئة التدريس، والعلاقات الودية مع الزملاء سواء داخل الجامعة أم خارجها، والتعاون الإيجابي مع المجتمع المحلي، كل هذه الأسباب انعكست على دافعية أعضاء هيئة التدريس التي قد يتمخض عنها مردود إيجابي على أدائهم في العمل ويؤدي إلى انجازات وابداعات لديهم كل حسب تخصصه.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عياصرة(2003) التي أظهرت أن مستوى دافعية المعلمين نحو مهنتهم كمعلمين مرتفعاً، كما تتفق مع دراسة البدور(2006) التي أظهرت مستوى مرتفع من الدافعية لدى المديرين في الأمانة العامة للمؤسسات التربوية المسيحية في الأردن. كم تتفق مع دراسة الهواوشة(2010) التي أظهرت أن مستوى الدافعية لدى مدراء التربية والتعليم من وجهة نظرهم أنفسهم مرتفع.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة علقم(2013) التي أظهرت أن مستوى الدافعية لدى المعلمين كان متوسطاً، ويمكن أن يعزى الاختلاف إلى اختلاف الفئة المستهدفة، والمكان الذي أجريت فيه كلتا الدراستان.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة ومستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس؟

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين مقياس المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة وعلاقته بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس على المستوى الكلي للدافعية وفي جميع أبعادها، ويمكن أن تعزى النتيجة إلى أن المناخ الأخلاقي الجيد هو من محفزات الدافعية عند أعضاء هيئة التدريس، والغاية من توفير مناخ أخلاقي وجو عمل مناسب في المؤسسات التعليمية هو إثارة دافعية أعضاء هيئة التدريس لأداء عملهم، فهي تعتبر العامل الحاسم في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة، وتكون دافعية الأفراد في الجامعات بشكل كبير في مناخ أخلاقي صحي يكون فيه الاتجاه نحو تحقيق انجازات أفضل للجامعة. وتؤثر الدافعية في رد فعل الأفراد تجاه أعمالهم وأعمال زملائهم مما يؤثر في انجاز الأفراد ورضاهم عن العمل. وربما تعزى النتيجة إلى أن وجود مناخ أخلاقي مناسب يؤدي لتوفير الظروف المناسبة للعمل، وتعزيز السلوكات الإيجابية وتفادي كل ما قد يؤثر على دافعية العمل، حيث تلعب الدافعية دوراً هاماً

وحيوياً في سلوك أعضاء هيئة التدريس، ومن خلالها يمكن خلق الرغبة لديهم في أداء العمل، ورفع مستوى أدائهم للعمل.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع والذي نصه هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند (a≤0.05) بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات (الجنس ، والرتبة الأكاديمية، وتخصص الكلية)؟

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05≥α) تعزى لأثر تخصص الكلية على مستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، ولصالح أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية، ويمكن أن تُعزى النتيجة إلى أن شعور أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية بمستوى أعلى للمناخ الأخلاقي نابع من كون تخصصاتهم وعملهم يعتمد على التجربة والبحث والتقصي أكثر من الكليات الإنسانية، وأن العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية أكثر من الإنسانية في مجال العمل قد يكون لاشتراك مجموعة من الأعضاء في الأبحاث العلمية، وأن طبيعة الكليات العلمية تعتمد على الحقائق العلمية والأرقام والبرهان في إصدار الأحكام والاستنتاجات أكثر من الكليات الإنسانية. وربما تعزى النتيجة أن الكليات العلمية ومنها الكليات الطبية يدرس المساق الواحد أكثر من عضو هيئة تدريس مما يؤدي إلى وجود علاقات أكثر بين أعضاء هيئة التدريس، كما وأن وجود الروابط المهنية التي تجمعهم خارج نطاق الجامعة من خلال النقابات المهنية مثل(نقابة المهندسين، نقابة الأطباء، نقابة الجيولوجيين...الخ) يؤدي إلى وجود العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية أكثر من الإنسانية

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05 ≥ α) تعزى لأثر متغير النوع الاجتماعي ومتغير الرتبة الأكاديمية على مستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن النوع الاجتماعي والرتبة الأكاديمية ليسا متغيران مؤثران في تقديرات المناخ الأخلاقي، فأعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث تتشابه ظروف

العمل لديهم، ونوعية الطلبة، والبيئة والمجتمع المحلي، ويقومون بنفس المهام الموكلة لهم، ويتقاضون نفس الرواتب والحوافز والمكافآت، ويعيشون جواً واحداً يمارسون فيه الأعمال الموكلة لهم، لذا توحدت نظرتهم للمناخ الأخلاقي، لذا لم تكن هناك فروقاً في مستويات المناخ الأخلاقي بسبب النوع الاجتماعي والرتبة الأكاديمية. وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (الشريفي وآخرون، 2013) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير الجنس و لصالح الإناث.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة تعزى لمتغيرات (الجنس ، والرتبة الأكاديمية، وتخصص الكلية)؟

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر النوع الاجتماعي على درجة دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم على المستوى الكلي وفي أبعاد (الأمن والبقاء، والاحترام وتقدير الذات)، ولصالح الإناث، ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن مهنة الإناث كعضو هيئة تدريس تقابل باحترام كبير وذات مكانة اجتماعية عالية، كما وأن من طبيعة الإناث الالتزام الوظيفي والجدية في العمل والاخلاص، وتجنب الانتقاد السلبي من الآخرين وربما رغبة الإناث في إثبات ذواتهن لقلة عددهن. كل هذا انعكس على الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس من الإناث، لذا حدثت الفروق بين الذكور و الإناث من أعضاء هيئة التدريس في بعدي الأمن والبقاء، والاحترام وتقدير الذات.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة حمادنه(2012) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات مديري المدارس ومديراتها لدرجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها بأخلاقيات مهنة التعليم تعزى إلى جنس المدير، ويمكن أن يعزى الاختلاف إلى أن الفئة المستهدفة في هذه الدراسة معلمي اللغة العربية، وفي الدراسة الحالية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة.

وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر متغيري الرتبة الأكاديمية وتخصص الكلية على درجة دافعية أعضاء هيئة

التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم على المستوى الكلي وفي جميع الأبعاد، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن الدافعية تتأثر بعوامل متعددة، منها على سبيل المثال المناخ الأخلاقي السائد، إضافة إلى السياسات المتبعة في الجامعة والموضوعية، الاستقرار والأمن الوظيفي، والحوافز المادية والمعنوية، وكل هذه العوامل ذاتها بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من مختلف الرتب الأكاديمية، وعلى مستوى الكليات العلمية والإنسانية.

3.4 التوصيات والاقتراحات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، فإن الباحثة توصي بالآتي:

1. أظهرت النتائج أن المناخ الأخلاقي في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان مرتفعاً، وعليه يوصى بتحفيز أعضاء هيئة التدريس وذلك بالثناء على جهودهم بالاستمرارية في المستوى المرتفع في المناخ الأخلاقي.
2. أظهرت النتائج أن مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم جاءت مرتفعة، وعليه يوصى بتحفيز أعضاء هيئة التدريس بالاستمرار في المستوى المرتفع في الدافعية.
3. أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05\geq\alpha$) تعزى لأثر تخصص الكلية على مستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، ولصالح أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية، وعليه يوصى بتشجيع أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية على عقد المزيد من العلاقات الإنسانية والاجتماعية والأبحاث العلمية المشتركة داخل الجامعة دعماً للمناخ الأخلاقي.
4. أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر النوع الاجتماعي على مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم على المستوى الكلي وفي أبعاد (الأمن والبقاء، والاحترام وتقدير الذات)، ولصالح الإناث، وعليه يوصى بتشجيع أعضاء هيئة

التدريس من الذكور مراعاة الأمور التي تؤثر إيجابياً على الدافعية، وأداء أفضل للعمل. و أن توفر الجامعة الفرص لأعضاء هيئة التدريس لتحفيز الدافعية.

5. إجراء دراسة حول المناخ الأخلاقي في الجامعات من وجهة نظر الطلبة الجامعيين أنفسهم.
6. إجراء دراسة حول المناخ الأخلاقي وعلاقته ببعض السمات الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.
7. إجراء دراسة حول المناخ الأخلاقي وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى كالالتزام الديني، والالتزام التنظيمي في المؤسسات المختلفة ومنها الجامعات.

المراجع

أولاً : المراجع العربية

القرآن الكريم.

ابن حجر العسقلاني، أحمد بن علي (1986). **فتح الباري في شرح البخاري**، ط1، دار الريان للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

ابن مسكويه، أحمد بن محمد (1981). **تهذيب الأخلاق وتطهير الأعراق في فلسفة الأخلاق**، دار الكتب العلمية بيروت، لبنان.

أبو العسل، خليل عوض (2011). **المناخ الأخلاقي وعلاقته بالاحتراق النفسي والالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم**، أطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

أبو رياش، حسين (2006). **الدافعية والذكاء العاطفي**، ط1، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

أبو طه، موسى ومحمد، عبد الحميد (2009). **القيادة المدرسية في القرن الحادي والعشرين تطور مدخل استراتيجي**،ط1، دار الكتاب الجامعي، غزة، فلسطين.

أبو النصر، مدحت محمد (2008). **قيم وأخلاقيات العمل والإدارة**، ط1، الدار العالمية للنشر والتوزيع، مصر.

آل ناجي، محمد عبدالله والمغيدي، الحسن محمد (1995). **الأنماط القيادية لمديري المدارس وعلاقتها بالدافعية إلى العمل كما يراها المعلمون والمعلمات في محافظة الأحساء التعليمية**، دراسة منشورة في مجلة كلية التربية، العدد19،المجلد4، جامعة عين شمس.

باهي، مصطفى حسين و شلبي، أمينة ابراهيم (1999).**الدافعية (نظريات وتطبيقات)**، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر.

بدران، أمية وحوسة، هيفاء راسم (2000). **دراسات في قوانين المهنة وآدابها**، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

البدور، نجاة (2006). **مستوى الضغوط النفسية وعلاقته بمستوى الدافعية لمديري مدارس الأمانة العامة للمؤسسات التربوية المسيحية في الأردن**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

التلوع، أبو بكر ابراهيم (1995). **الأسس النظرية للسلوك الأخلاقي**، منشورات جامعة قان يونس، بنغازي.

التونجي، محمد (2011). **أخلاقيات المهنة والسلوك الاجتماعي**،ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

توق، محي الدين (2003). **أسس علم النفس التربوي**، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

حدة، لوناس (2013). **علاقة التحصيل بدافعية التعلم لدى المراهق المتمدرس**، دراسة ميدانية لتلاميذ السنة الرابعة متوسط، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير، جامعة البويرة، الجزائر. متوفر على الموقع الإلكتروني التاليhttp://www.univ-bouira.dz بتاريخ 2016/1/22

حسن، أحمد علي (2001). العلاقة بين أبعاد المناخ الأخلاقي ومدركات العاملين للعدالة التنظيمية في المستشفيات الحكومية والخاصة لمحافظة القاهرة- دراسة ميدانية- **المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة**، مجلد2، العدد3،.

حمادنة، أديب ذياب (2012). درجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومديراتها في مديريات التربية والتعليم لمحافظة المفرق، **المجلة الأردنية في العلوم التربوية** ، مجلد9، العدد1.

حمزة، عمر يوسف (2000). **أصول الأخلاق في القرآن الكريم**، ط1، دار الخليج للنشر، عمان، الأردن.

الخزاعلة، أمل راضي (2014). **مستوى المناخ الأخلاقي السائد في المدارس الثانوية في محافظة عمان وعلاقته بدرجة تمكين المعلمين من وجهة نظرهم**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

خليفات، سحبان (2004). **منهج التحليل اللغوي – المنطقي في الفكر العربي الإسلامي "النظرية والتطبيق"**،ج1، ط1،منشورات الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

خليفة، عبد اللطيف (2000). **الدافعية للإنجاز**، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

دروزة، سوزان و القواسمي، ديما (2013). **أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي**- دراسة تطبيقية- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية.

راضي، جواد محسن وحسن، عبدالله كاظم (2010). **العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة الالتزام التنظيمي، دراسة اختبارية في كلية الإدارة والاقتصاد**، جامعة القادسية، العراق. متوفر على الموقع الإلكتروني التالي http://www.uokufa.edu.iq/journals/index.php/ghjec/article/view بتاريخ 2016/1/25

رسلان، محمود (2012). **دافعية الإنجاز(المفهوم- النظرية- التطبيق)**، مركز الترجمة التأليف والنشر، جامعة الملك فيصل، السعودية.

رشوان، حسين عبد الحميد أحمد (2008). **الأخلاق**، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر.

الزعبي، دلال (2003). **ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان الأردن.

السعود، راتب (2009). **الإدارة التربوية – مفاهيم وآفاق**، ط1، طارق للخدمات المكتبية، عمان، الأردن.

السكارنة، بلال خلف (2009). **أخلاقيات العمل**، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.

سميرات، سمر أكثم و مقابلة، عاطف يوسف (2014). "درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة للقيادة التحويلية وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو عملهم"، **مجلة دراسات** ، الجامعة الأردنية، مجلد 41، عمان، الأردن.

شاويش، مصطفى نجيب (1993). **الإدارة الحديثة: مفاهيم وظائف وتطبيقات**، دار الفرقان، عمان، الأردن.

شحاته، حسن وأبوعميرة، محبات (1994). **المعلمون والمتعلمون: أنماطهم وسلوكهم وأدوارهم**، ط1، مكتبة الدار العربية للكتاب، القاهرة، مصر.

الشرافي، أيمن سعيد محمود (2013). **المناخ التنظيمي وعلاقته بالتفكير الأخلاقي وجودة الحياة لدى طلبة الجامعات بمحافظة غزة**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين. متوفر على الموقع الإلكتروني التاليhttp://www.alazhar.edu.up بتاريخ 2016/1/22

الشرقاوي، أنور (2000). **الدافعية والإنجاز الأكاديمي والمهني وتقويمه**، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر.

الشريفي، عباس عبد مهدي والصرايرة، خالد أحمد، خاطر، أيمن صبحي (2013). المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية من وجهة نظر العاملين فيها، **مجلة مؤتة للبحوث والدراسات**، مجلد28، العدد2،.

الشيخلي، عبد القادر(1999). **أخلاقيات الوظيفة العامة**، ط1، دار مجدلاوي للنشر، عمان، الأردن.

الطويل، هاني عبدالرحمن (2001). **الإدارة والسلوك المنظمي**، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

عبد الحميد، رشيد والحياري، محمود(1985). **أخلاقيات المهنة**، ط2، دار الفكر للنشر، عمان، الأردن.

عبد اللطيف، عبداللطيف (2006). **إدارة الأعمال الدولية**، منشورات جامعة دمشق، سوريا.

عبيدات، علاء سليمان أحمد (2000). **الأخلاقيات الوظيفية للمشرفين في المستشفيات الأردنية العامة**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

العتوم، عدنان يوسف (2010). **علم النفس التربوي- النظرية والتطبيق**، دار السيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

عثمان، صلاح الدين خليل (1996). **الأخلاق ومذاهبها**، مطبعة الأمانة، القاهرة، مصر.

عدس، عبد الرحمن (1998). **علم النفس العام**، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

عدس، عبد الرحمن وتوق، محي الدين (2012). **المدخل إلى علم النفس**، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

العرايضة، رائدة (2011). **مستوى القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان وعلاقته بمستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

علقم، اسماعيل (2013). **العلاقة بين النمط القيادي لمديري المدارس الثانوية الحكومية ودافعية المعلمين في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر المعلمين**، جامعة بير زيت، فلسطين. متوفر على الموقع الإلكتروني التاليhttp://www.birzit.edu بتاريخ 2016/1/25

العنزي، سعد و الساعدي، مؤيد (2002). أخلاقيات الإدارة: مدخل التكوين في منشآت الأعمال، **المجلة العراقية للعلوم الإدارية**، مجلد1، العدد3، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق.

العنزي، سعد ونعمة، نغم حسين (2009). المنطق في فلسفة السلوك الأخلاقي بمنظمات الأعمال، **مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية**، مجلد15، العدد45، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق.

عياصرة، علي أحمد عبد الرحمن (2003).**الأنماط القيادية لمديري المدارس الثانوية وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو مهنتهم كمعلمين في وزارة التربية والتعليم في الأردن**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

عياصرة، علي أحمد عبد الرحمن (2006). **القيادة والدافعية في الإدارة التربوية**، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الغالبي، طاهر محسن و العامري، صالح مهدي (2008). **المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال**،ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الغزالي، أبو حامد (1998). **إحياء علوم الدين**، دار النهضة، بيروت

فهد، ابتسام محمد (2007). **بناء منهج للتربية الخلقية في ضوء الرؤية القرآنية**، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

القدومي، شيرين معاوية راضي (2000). **العلاقة بين السمات الشخصية لمديري المدارس الثانوية في الأردن وكل من دافعية معلميها والضبط المدرسي فيها**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

القريوتي، محمد (2000). **السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة**، ط3، دار الشروق، عمان، الأردن.

الكناني، ممدوح والكندري، أحمد وجابر، عيسى والموسوي، حسن.(2013). **المدخل إلى علم النفس**، دار حنين للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

مرعي، توفيق وبلقيس، أحمد (1993). **أخلاقيات مهنة التعليم**، شركة مطبعة عُمان ومكتبتها المحدودة، مسقط، سلطنة عُمان.

المطارنة، موسى (2013). **رفع مستوى الدافعية للطلبة نحو الدراسة**، الكلية العلمية الإسلامية، عمان، الأردن.

المعاضيدي، معن وعدالله.(2001). **أخلاقيات منظمات الأعمال والمزايا التنافسية الأخلاقية**، أنموذج مقترح للمنظمات العربية. متوفر عبر الموقع الإلكتروني التالي
http://www.isegs.com/forum/showthread.php%3ft%3D4341 بتاريخ 2016/1/13

ناصر، ابراهيم عبدالله (2006). **التربية الأخلاقية**، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

نجم، نجم عبود.(2006). **الإدارة في عالم متغير**، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، القاهرة، مصر.

نشواتي، عبد الحميد (1996). **علم النفس التربوي**، ط3، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

نور الدين عصام (1972) **معجم نور الدين – الوسيط**، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان.

الهواوشة، سالم (2010). **درجة التزام مديري التربية والتعليم ومساعديهم في الأردن بمهامهم الوظيفية وعلاقتها بمستوى الدافعية والأداء الوظيفي لمرؤوسيهم**، أطروحة دكتوراه، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Big bee, J. (2012). Personal values**, professional codes of ethics and ethical dilemmas in special education leadership**. DAI-A 73/04. ProQuest. UMI Dissertations.

Brown- Howard, J. (2008).**A Study to determine the relationship between principal's leadership style and teacher motivation**, DAI- A,68/09 Mar.

Cohen, D (1993). Creating and maintain ethical work climates: Anomie in the workplace and implications for managing change**, Business Ethics Quarterly**, 3(4), 343-358.

Davis,J. and Wilson,M (2000).**Principal's effort to empower teacher: Effect on teacher motivation and job satisfaction.** Clearing House.

De Cremer, D .(2009). **Psychological perspectives on ethical behavior and decision making,** Greenwich CT: Information age publishing.

Feng, F (2011). A study on school leaders ethical orientations in Taiwan **Ethics & Behavior**.Vol.12, No.4, page317. http://www.managementhelp.org/ethics/ethxdge.htm http://www.lockheedmartin.com By 30/1/2016

High, Julie Ann Jackson (2005). **The Importance of ethical principles for educational leadership.** Unpublished doctoral dissertation, Fielding graduate university.

Hoy, W. & Miskel, C. (1991).**Educational administration theory. Research and practice.** 4th edition, Mc-Graw Hill Inc ,New Yourk.

Kajs, LT. and McCollum,D. (2009). A Confirmatory factory analytic study of the goal orientation theory of motivation in educational leadership, **Educational Research Quarterly**.

Kaushal, S.L (2006). **Business ethics: Concepts, crisis and solutions**, Delhi: Deep & Deep Publications.

Kiran,D.R (2007).**Professional ethics and human values,** New Delhi:Hill Publishing Company Limited.

Litwak I (2003)**.Ethics for educators, International Journal of Reality Therapy**,(23)1,34-37.

O'Callaghan, Maria Veronica Pontiveros (2008).**Middle school teachers' motivation methods**, A Master's seminar paper presented to the faculty of the college of education Ohio University, Department of teacher education.

Reynolds,C.L.(2010).**Transformational leadership and teacher motivational in southwestern Arizona high schools**,DAI-A,70/07,Jan.

Robbins S (2001). **Organizational behavior**. New jersy, prentice hall.
Schneider,J.B. and Reitsch,J. (1991). Managing climates and cultures: A future perspective, in Hage ,J.(ed.) **future of organizations**, Lexington, MA: Lexington Books.
Schulte, L.E. ,Thompson, F. Hayes, k. Noble, J.& Jacobs ,E (2001). **Undergraduate faculty and student perceptions of the ethical climate and is importance in retention**, College student journal
Sims R.R (1992). **The challenge of ethical behavior in organization**, Journal of business ethics, Vol.11, pp.505- 513.
Smith,T.M (2000)**.A Study of the relationship between principal's leadership style and teacher motivation**: The teacher's perspectives, DAI-A,60/08,Feb.
.
Webb, S.R (2008)**.The Relationship between elementary school principal's leadership approaches and teacher motivation and job satisfaction in Alabama's black belt region**,DAI-A,68/11,May.

ملحق(أ)

أداة قياس المناخ الأخلاقي وأداة قياس الدافعية بصورتهما الأولية

أداة قياس المناخ الأخلاقي وأداة قياس الدافعية بصورتهما الأولية

جامعة مؤتة

كلية العلوم التربوية

قسم الأصول والإدارة التربوية

الأستاذ الدكتور ....

المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد:

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان " **المناخ الأخلاقي السائد وعلاقته بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم**"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الأصول والإدارة التربوية من جامعة مؤتة، وقد أعدت الباحثة استبانتين، الاستبانة الأولى عن المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة، أما الاستبانة الثانية فهي لقياس الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، وستوزع الاستبانتان على أعضاءهيئة التدريس في الجامعة، وإن بدائل الإجابة عن الاستبانتين هي دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً .

ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ومعرفة ودراية في مجال اختصاصكم أرجو إبداء رأيكم في أداتي الدراسة من حيث:

- درجة صلاحية الفقرة
- دقة الصياغة اللغوية
- أي تعديلات ترونها ضرورية على الفقرات من حيث الإضافة والحذف

شاكرة لكم حسن التعاون والاهتمام

الباحثة رانيا ياسين النسور

❖ **المناخ الأخلاقي يعرف بأنه: فهم مشترك أو مجموعة مشتركة من الإدراكات والاستنتاجات عن السلوك الصحيح وكيف تعالج القضايا الأخلاقية. ويعرف إجرائياً بأنه: جزء من المناخ التنظيمي داخل جامعة مؤتة يعكس السياسات والإجراءات التنظيمية الإيجابية ضمن نطاق أخلاقي، ويقاس بالدرجة التي تم الحصول عليها من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات استبانة " المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة" المعتمدة في هذه الدراسة.**

❖ **الدافعية تعرف بأنها: عبارة عن الحالات الداخلية أو الخارجية للإنسان التي تحرك السلوك وتوجهه نحو هدف أو غرض معين وتحافظ على استمراريته حتى يتحقق ذلك الهدف. وتعرف إجرائياً بأنها: الرغبة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة في بذل أقصى جهد لتحقيق أهداف الجامعة المرجوة، وتقاس بالدرجة التي تم الحصول عليها من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات استبانة " الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة" المعتمدة في هذه الدراسة.**

أولاً : البيانات العامة:

1- الجنس : ☐ ذكر ☐ أنثى

2- الرتبة الأكاديمية: ☐ أستاذ ☐ أستاذ مشارك ☐ أستاذ مساعد

3- الكلية : ☐ علمية ☐ إنسانية

ثانياً : أداة قياس المناخ الأخلاقي

الرقم	الفقرات	مناسبة الفقرة		وضوح الصياغة		انتماء الفقرة		التعديل
		مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	
1-	يمتثل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة للمعايير المهنية فوق الاعتبارات الأخرى							
2-	يبتعد أعضاء هيئة التدريس عن المخالفات متجنباً الشبهات							
3-	يلتزم أعضاء هيئة التدريس بتعليمات الجامعة							
4-	يمتثل أعضاء هيئة التدريس لسياسات الجامعة							
5-	يحظى الميثاق الأخلاقي للمهنة في هذه الجامعة باهتمام كبير							
6-	هتم أعضاء هيئة التدريس بما يُتخذ من قرارات في الجامعة							
7-	يسترشد أعضاء هيئة التدريس بأخلاقهم الشخصية							
8-	يحرص أعضاء هيئة التدريس على الصدق في (الأقوال والأفعال)							
9-	يظهر أعضاء هيئة التدريس بمظهر سلوكي يدل على احترامهم لمهنتهم							
10-	يعتقد أعضاء هيئة التدريس بأنهم يميزون بين الصواب والخطأ							
11-	يمتثل أعضاء هيئة التدريس لمعتقداتهم الأخلاقية							
12-	يلتزم أعضاء هيئة التدريس المعايير المعتمدة في ضمان الجودة							
13-	يرفع أعضاء هيئة التدريس شعار لكفاءة أولاً							
14-	يمتنع أعضاء هيئة التدريس عن قبول أية هدايا مقابل قيامهم بواجباتهم							

15-	يحرص أعضاء هيئة التدريس في الجامعة على اتباع الطريقة الصحيحة للعمل							
16-	ينظر أعضاء هيئة التدريس إلى" روح الفريق" بوصفه مفهوماً مهماً							
17-	يحافظ أعضاء هيئة التدريس على سرية البيانات والمعلومات في هذه الجامعة							
18-	يهتم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بمصالحهم فقط							
19-	يهتم أعضاء هيئة التدريس بمصلحة الطالب بشكل فعال							
20-	يظهر أعضاء هيئة التدريس روح (الولاء والانتماء) لهذه الجامعة							
21-	يعمل أعضاء هيئة التدريس على حماية مصالحهم فوق الاعتبارات الأخرى							
22-	لدى أعضاء هيئة التدريس الإحساس بالمسؤولية المجتمعية							
23-	يهمل أعضاء هيئة التدريس انجاز الأعمال التي تتنافى مع مصالحهم							
24-	يهتم أعضاء هيئة التدريس بإنجاز الأعمال التي تحقق أهداف الجامعة							
25-	يحترم أعضاء هيئة التدريس القوانين والأنظمة في الجامعة							
26-	يتميز أعضاء هيئة التدريس (بالصراحة والوضوح)في تعاملهم مع الآخرين							
27-	يعاون أعضاء هيئة التدريس بعضهم بعضاً في انجاز الأعمال							
28-	يحترم أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعة							

ثالثاً: أداة قياس الدافعية

الرقم	الفقرة	مناسبة الفقرة		وضوح الصياغة		انتماء الفقرة		التعديل
		مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	
أولاً	*بعد الأمن والبقاء*							
1-	الموضوعية في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس تبعث على الطمأنينة							
2-	الأمن الوظيفي يزيد من عطائي							
3-	أتمسك بوظيفتي كلما ازدادت خبرتي في العمل							
4-	أتجنب التغيب عن العمل							
5-	أنجز المهمات المطلوبة مني في الوقت المحدد							
6-	السياسة المتبعة في الجامعة تشجع الهيئة التدريسية على تحقيق الأهداف							
7-	أتقبل النقد البناء من المسؤولين							
8-	أناقش المسؤولين بهدوء							
ثانياً	*بعد الاحترام وتقدير الذات*							
1-	أفتخر نتيجة قيامي بعملي							
2-	أحرص على تحقيق أهداف عملي							

الرقم	الفقرة	مناسبة الفقرة		وضوح الصياغة		انتماء الفقرة		التعديل
		مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	
3-	أقدر ذاتي عندما أنجز عملي بإتقان							
4-	مهنتي تقابل باحترام من قبل الآخرين							
5-	عملي يحقق طموحي							
6-	السياسة المتبعة في الجامعة تشعرني بالرضا							
7-	أنتمي للجامعة التي أعمل بها							
8-	المناخ السائد في الجامعة يشجع على الإبداع							
9-	أحقق ذاتي في مهنتي							
10-	لدي الرغبة الدائمة لتطوير ذاتي							
11-	أسهم في الأنشطة العلمية في الجامعة							
12-	أحرص على معرفة الجديد في مجال اختصاصي							
ثالثاً	*البعد الاجتماعي*							
1-	أقيم علاقات ودية مع زملائي (داخل الجامعة و خارجها)							
2-	أحضر الاجتماعات المتعلقة بالعمل دائماً							
3-	أشارك بفاعلية في النشاطات التي تقيمها الجامعة							
4-	أشارك الطلبة همومهم واحتياجاتهم							
5-	أسهم بالعمل التطوعي في الجامعة							
6-	أحرص على التعاون الإيجابي مع المجتمع المحلي							

ملحق (ب)
قائمة بأسماء المحكمين

قائمة بأسماء المحكمين

مكان العمل	التخصص	الرتبة الأكاديمية	اسم الدكتور
الجامعة الأردنية	الإدارة التربوية	أستاذ	أ.د . أنمار الكيلاني
جامعة الشرق الأوسط	المناهج وطرق التدريس	أستاذ	أ.د .غازي جمال خليفة
الجامعة الأردنية	الإدارة التربوية	أستاذ	أ.د. هاني الطويل
جامعة مؤتة	الإدارة التربوية	أستاذ مشارك	د. باسم الحوامدة
جامعة مؤتة	الإدارة التربوية	أستاذ مشارك	د. خالد الصرايرة
جامعة مؤتة	المناهج والأساليب	أستاذ مشارك	د.عبدالله الجراح
جامعة مؤتة	الإدارة التربوية	أستاذ مشارك	د. عايد الخوالدة
جامعة مؤتة	القياس والتقويم	أستاذ مشارك	د. راجي الصرايرة
جامعة مؤتة	الإرشاد التربوي	أستاذ مساعد	د. سامي الختاتنة
جامعة مؤتة	القياس والتقويم	أستاذ مساعد	د. صبري الطراونة
جامعة مؤتة	المناهج والأساليب	أستاذ مساعد	د. ماجد الصعوب
جامعة مؤتة	الإدارة التربوية	أستاذ مشارك	د. نايل الرشايدة

ملحق(ج)

أداة قياس المناخ الأخلاقي وأداة قياس الدافعية بصورتهما النهائية

أداة قياس المناخ الأخلاقي وأداة قياس الدافعية بصورتهما النهائية

الأستاذ الدكتور / الدكتور :

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد:

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان " **المناخ الأخلاقي السائد وعلاقته بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم**"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الأصول والإدارة التربوية من جامعة مؤتة ؛ لذا أرجو التكرم بالإجابة بوضع إشارة (X) عند الحكم المناسب لفقرات الاستبانتين المرفقتين: الاستبانة الأولى تتعلق بالمناخ الأخلاقي وتتضمن (28) فقرة، أما الاستبانة الثانية فتتعلق بالدافعية والتي تتضمن ثلا ثة أبعاد وكل بعد يتضمن عدداً من الفقرات. علماً بأن المعلومات التي سيتم الحصول عليها ستحاط بسرية تامة، وسوف تستخدم لغايات البحث العلمي.

شاكرة لكم حسن التعاون والاهتمام

الباحثة رانيا ياسين النسور

- **المناخ الأخلاقي يعرف بأنه: فهم مشترك أو مجموعة مشتركة من الإدراكات والاستنتاجات عن السلوك الصحيح وكيف تعالج القضايا الأخلاقية. ويعرف إجرائياً بأنه: جزء من المناخ التنظيمي داخل جامعة مؤتة يعكس السياسات والإجراءات التنظيمية الإيجابية ضمن نطاق أخلاقي، ويقاس بالدرجة التي تم الحصول عليها من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات استبانة " المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة" المعتمدة في هذه الدراسة.**

- **الدافعية تعرف بأنها: عبارة عن الحالات الداخلية أو الخارجية للإنسان التي تحرك السلوك وتوجهه نحو هدف أو غرض معين وتحافظ على استمراريته حتى يتحقق ذلك الهدف. وتعرف إجرائياً بأنها: الرغبة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة في بذل أقصى جهد لتحقيق أهداف الجامعة المرجوة، وتقاس بالدرجة التي تم الحصول عليها من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات استبانة " الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة" المعتمدة في هذه الدراسة.**

أولاً : البيانات العامة:

1- الجنس : ☐ ذكر أنثى ☐

2- الرتبة الأكاديمية: ☐ أستاذ أستاذ مشارك ☐ ☐ أستاذ مساعد

3- الكلية : ☐ علمية ☐ إنسانية

ثانياً: أداة قياس المناخ الأخلاقي

الرقم	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1-	يمتثل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة للمعايير المهنية فوق الاعتبارات الأخرى					
2-	يبتعد أعضاء هيئة التدريس عن المخالفات متجنباً الشبهات					
3-	يلتزم أعضاء هيئة التدريس بتعليمات الجامعة					
4-	يمتثل أعضاء هيئة التدريس لسياسات الجامعة					
5-	يحظى الميثاق الأخلاقي للمهنة في هذه الجامعة باهتمام كبير					
6-	يهتم أعضاء هيئة التدريس بما ُتخذ من قرارات في الجامعة					
7-	يسترشد أعضاء هيئة التدريس بأخلاقهم الشخصية					
8-	يحرص أعضاء هيئة التدريس على الصدق في (الأقوال والأفعال)					
9-	يظهر أعضاء هيئة التدريس بمظهر سلوكي يدل على احترامهم لمهنتهم					
10-	يعتقد أعضاء هيئة التدريس بأنهم يميزون بين الصواب والخطأ					
11-	يمتثل أعضاء هيئة التدريس لمعتقداتهم الأخلاقية					
12-	يلتزم أعضاء هيئة التدريس المعايير المعتمدة في ضمان الجودة					
13-	يرفع أعضاء هيئة التدريس شعار لكفاءة أولاً					
14-	يمتنع أعضاء هيئة التدريس عن قبول أية هدايا مقابل قيامهم بواجباتهم					

الرقم	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
15-	يحرص أعضاء هيئة التدريس في الجامعة على اتباع الطريقة الصحيحة للعمل					
16-	ينظر أعضاء هيئة التدريس إلى" روح الفريق" بوصفه مفهوماً مهماً					
17-	يحافظ أعضاء هيئة التدريس على سرية البيانات والمعلومات في هذه الجامعة					
18-	يهتم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بمصالحهم فقط					
19-	يهتم أعضاء هيئة التدريس بمصلحة الطالب بشكل فعال					
20-	يظهر أعضاء هيئة التدريس روح (الولاء والانتماء) لهذه الجامعة					
21-	يعمل أعضاء هيئة التدريس على حماية مصالحهم فوق الاعتبارات الأخرى					
22-	لدى أعضاء هيئة التدريس الإحساس بالمسؤولية المجتمعية					
23-	يهمل أعضاء هيئة التدريس انجاز الأعمال التي تتنافى مع مصالحهم					
24-	يهتم أعضاء هيئة التدريس بإنجاز الأعمال التي تحقق أهداف الجامعة					
25-	يحترم أعضاء هيئة التدريس القوانين والأنظمة في الجامعة					
26-	يتميز أعضاء هيئة التدريس (بالصراحة والوضوح)في تعاملهم مع الآخرين					
27-	يعاون أعضاء هيئة التدريس بعضهم بعضاً في انجاز الأعمال					
28-	يحترم أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعة					

ثالثاً: أداة قياس الدافعية

الرقم	الفقرات	دائما	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
أولاً	**بعد الأمن والبقاء**					
1-	الموضوعية في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس تبعث على الطمأنينة					
2-	الأمن الوظيفي يزيد من عطائي					
3-	أتمسك بوظيفتي كلما ازدادت خبرتي في العمل					
4-	أتجنب التغيب عن العمل					
5-	أنجز المهمات المطلوبة مني في الوقت المحدد					
6-	السياسة المتبعة في الجامعة تشجع الهيئة التدريسية على تحقيق الأهداف					
7-	أتقبل النقد البناء من المسؤولين					
8-	أناقش المسؤولين بهدوء					
ثانياً	**بعد الاحترام وتقدير الذات**					
1-	أفتخر بالعمل الذي أقوم به					
2-	أحرص على تحقيق أهداف عملي					

الرقم	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
3-	أقدر ذاتي عندما أنجز عملي بإتقان					
4-	مهنتي تقابل باحترام من قبل الآخرين					
5-	عملي يحقق طموحي					
6-	السياسة المتبعة في الجامعة تشعرني بالرضا					
7-	أنتمي للجامعة التي أعمل بها					
8-	المناخ السائد في الجامعة يشجع على الإبداع					
9-	أحقق ذاتي في مهنتي					
10-	لدي الرغبة الدائمة لتطوير ذاتي					
11-	أسهم في الأنشطة العلمية في الجامعة					
12-	أحرص على معرفة الجديد في مجال اختصاصي					
ثالثاً	**البعد الاجتماعي**					
1-	أقيم علاقات ودية مع زملائي (داخل الجامعة و خارجها)					
2-	أحضر الاجتماعات المتعلقة بالعمل دائماً					
3-	أشارك بفاعلية في النشاطات التي تقيمها الجامعة					
4-	أشارك الطلبة همومهم واحتياجاتهم					
5-	أسهم بالعمل التطوعي في الجامعة					
6-	أحرص على التعاون الإيجابي مع المجتمع المحلي					